Canada
Labour
Relations
Board

17th ANNUAL REPORT

1989-1990

91-03748/

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
Telex: 053-4426
FAX: (613) 995-9493

©Minister of Supply and Services Canada 1991

Cat. No. LR1-1990

ISBN 0-662-58059-1

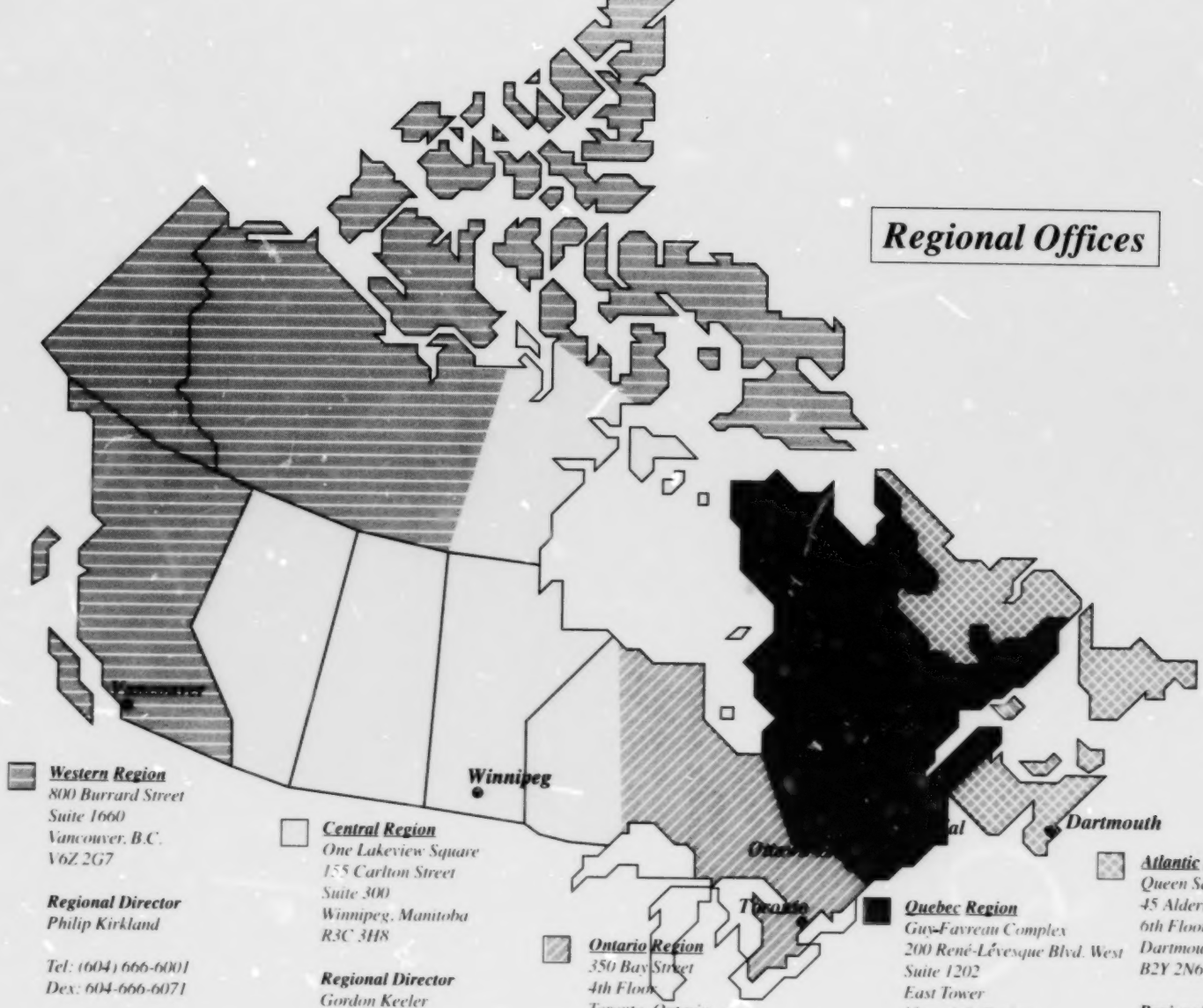
Canada
Labour
Relations
Board

17th ANNUAL REPORT

1989-1990

In the forefont from left to right: Thomas M. Eberlee, Vice-Chairman, Hugh R. Jamieson, Vice-Chairman, J.F.W. (Ted) Weatherill, Chairman, Louise Doyon, Vice-Chair, and Serge Brault, Vice-Chairman. Standing from left to right: Evelyn Bourassa, Robert Cadieux, Michael Eayrs, Calvin B. Davis, François Bastien, Linda M. Parsons, J. Jacques Alary and Ginette Gosselin, Members.

Regional Offices



Western Region
800 Burrard Street
Suite 1660
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7

Regional Director
Philip Kirkland

Tel: (604) 666-6001
Dex: 604-666-6071

Central Region
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

Regional Director
Gordon Keeler

Tel: (204) 983-3145
Dex: 204-983-3170

Ontario Region
350 Bay Street
4th Floor
Toronto, Ontario
M5H 2S6

Regional Director
Peter Suchanek

Tel: (416) 973-3782
Dex: 416-973-6543

Quebec Region
Guy-Favreau Complex
200 René-Lévesque Blvd. West
Suite 1202
East Tower
Montréal, Quebec
H2Z 1X4

Regional Director
Debra Robinson

Tel: (514) 283-3258
Telex: 05562171
Dex: 514-283-3590

Atlantic Region
Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, Nova Scotia
B2Y 2N6

Regional Director
John Vines

Tel: (902) 426-7068
Dex: 902-426-7397

BASIC FREEDOMS

"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."

(Section 8, Part I,
Canada Labour Code)

Canada Labour Relations Board

Conseil Canadien des Relations du Travail

C.D. Howe Building
240 Sparks St.
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

January 31, 1991

The Honourable Jean Corbeil
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage
Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

In accordance with the provisions of Section 121 of the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report on the activities of the Canada Labour Relations Board for the year ending March 31st, 1990.

Respectfully submitted,

J.F.W. Weatherill
Chairman

Office of the Chairman
Cabinet du Président

Table of Contents

	Page
Chairman's Message	1
The Canada Labour Relations Board	2
• Enabling Statute	2
• Constitutional Jurisdiction	3
• Composition of the Board	3
• Staff of the Board	6
• Organization Chart	8
Reasons for Decision	9
Judicial Review	14
Caseload Activity of the Board in 1989-90	17
Caseload Review by Type of Application	19
Caseload Review by Industry	28
Statistical Tables	32
Financial Statement	41

Chairman's Message

This report covers a year of transition. My predecessor, Marc Lapointe, Q.C., was the first to preside over the Canada Labour Relations Board, when it was given status as a separate department and was established as an autonomous quasi-judicial agency. He presided over a period of some 17 years, always defending the independence of the Board, while ceaselessly working to ensure that properly qualified persons were appointed, and that the quality of the Board's work was of the highest. Given the length of his tenure of office and his own personal qualities it is understandable and right that the Board's present stature and quality be recognized as attributable to the devoted work of Marc Lapointe. I am dedicated to continuing that task and to maintaining those standards.

With regard to decisions issued by a quasi-judicial tribunal such as the Board, the Chairman of such a board bears responsibility only for those in which he himself participates, as cases must be decided only by those who hear them. The Chairman nevertheless assigns panels, administers the agency, sits on some cases himself and is available for consultation where that is desired.

Apart from his functions as head of the adjudicative work of the Board, the Chairman is also the Chief Executive Officer of the Board. In this capacity, and also in order to establish an operational and administrative framework appropriate for dealing with the greatly expanded and qualitatively more complex caseload which has developed in the last two years, I have instituted organizational changes in the staff functions of the Board. All of the "operational" functions - the labour relations and hearing support functions - now come under the responsibility of the Director General of Operations, Gérard Legault. This includes responsibility for the Board's five regional offices whose Directors supervise the field work which leads to the settlement of a high proportion of applications and which in many other cases provides the factual material which permits the Board to make its decision without the necessity of a public hearing. The procedures the Board has developed in cases involving bargaining rights, complaints of unfair practices and illegal strikes and lockouts are (although not always) rapid. It is hoped that as the current surge of cases involving a few labour relations situations which have generated much litigation is digested, substantial reductions in the average time taken to deal with cases can be achieved.

The "administrative" or support functions necessary to the operation of an independent department are now the responsibility of the Director General, Corporate Management Services, David Craig. This grouping of heretofore distinct service branches has led to the development of a team approach, and has been complemented by the recent appointment of a Director of Informatics, who will coordinate the expansion and modernization of data processing operations at the Board.

Finally, the new position of Senior Counsel has been created, and Johane Tremblay appointed thereto. The Legal Services branch of the Board has been established as a continuing operation, to provide internal research and opinions, general legal advice, and representation of the Board in the majority of proceedings before the Federal Court of Appeal in which we are involved. Our view is that the Board should appear, essentially, as amicus curiae, and our hope is that, over time, we will be seen to have made a contribution to the development of Canadian administrative law.

My first year at the Board has, thanks in large measure to the objectivity and insight of Board Members, been a very satisfying one. During the year, Members James Abson and Victor Gannon left the Board upon the expiry of their extended terms. Their hard work over many years has contributed greatly to the Board's accomplishments. Also during the year, Vice-Chair Louise Doyon as well as Members Michael Eayrs and François Bastien have been appointed. These appointments have all met the criteria described by Marc Lapointe in the 1988-89 annual report, and carry on the admirable and solid tradition of non-political appointments to the Board.

There has been a remarkably low turnover of staff at the Board. Expert, devoted and loyal, they are the family without whose support I could not function.

The Canada Labour Relations Board

In 1973, with the enactment of Part V (now Part I) of the Canada Labour Code, Parliament gave new life to the Canada Labour Relations Board. Following the Woods Task Force's recommendations (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)), the new Board, an autonomous, non-representational and quasi-judicial tribunal, boasted statutory powers pertaining to the administration, interpretation and application of Part V of the Canada Labour Code. The Board was also designated as a "department" within the meaning of the Financial Administration Act, independent of Labour Canada. Parliament set out its philosophy of the "new" Board's role - promoting effective industrial relations - in the preamble to the Canada Labour Code.

Once established, the Board set up its head office in Ottawa as required by Parliament. One of the first challenges the Board faced was to overcome the problems involved in having jurisdiction in every province and territory in Canada. The Board decided that to provide reasonable access to its services, it had to travel. Therefore, it normally holds its hearings in a convenient location to all parties. By travelling across Canada, the Board keeps abreast of the issues the various labour relations communities must face.

The Board, which must provide its services, including hearings, in both official languages, decided to decentralize and establish a permanent presence in various regions to assist promptly and continuously the labour relations communities.

It set up regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver and staffed them with experienced directors and labour relations officers. Cases are assigned to officers who investigate applications, as well as mediate unfair labour practice complaints and unlawful strikes and lockouts. Settling these complaints and disputes eliminates the need and expense of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases. Furthermore, when officers settle unlawful strikes and lockouts, they can avoid unlawful shut downs of important services for unexpected and extended periods.

The Board's offices provide information to the public on the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations) as well as on the Board's policies, procedures and jurisprudence. They are also instrumental in keeping the Board updated and informed of issues affecting the local labour relations communities.

Enabling Statute

The Canada Labour Code, the Board's enabling statute, has over the years undergone numerous changes. Prior to 1973, Part V dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights. In 1973, the amended Code provided for additional duties and functions, which included the following.

- investigating, mediating, hearing and disposing of complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents
- investigating and disposing of applications respecting technological changes
- determining the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business

This "new" Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors, and supervisors.

In 1978, Bill C-8 further amended Part V of the Canada Labour Code, enlarging the Board's jurisdiction and powers. Major features of the amendments to Part V included the following.

- The Board may determine the wishes of the majority of employees in a bargaining unit as of the date of filing of the application for certification or such other date it considers appropriate.
- The unions must fairly represent all members of the bargaining unit, and union hiring halls must establish fair and objective referral procedures.
- On referral from the Minister of Labour, the Board may settle the terms and conditions of first collective agreements.

Furthermore, Parliament broadened the scope of the Board's discretionary powers in dealing with unlawful strikes or lockouts by giving the Board the authority to issue cease and desist orders when unlawful work stoppages occur. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, a function formerly performed by the Minister of Labour.

Part IV of the Code (now Part II) granted the Board new jurisdiction with respect to the referral of a safety officer's decision to the Board regarding dangerous or unsafe working conditions and the hearing of employees'

complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code, further amended the Code and was proclaimed into force effective July 18, 1984. These most recent amendments to Part V of the Code included the following.

- The Code contains a new definition of "dependent contractor."

- The Code provides for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, where the union so requests, whether or not the employees are union members.

- The Code has the authority to override the provisions of a collective agreement when an employee, because of his religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union or to paying regular union dues. The Board may now waive the requirement of union membership and allow union dues to be paid instead to a registered charity within the meaning of the Income Tax Act.

Finally, the Code provides for the appointment of part-time Board members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code and for disposal by any Board member of an uncontested application or matter referred to the Board under Part V of the Code.

In 1989, the provisions of the Canada Labour Code were renumbered, and Part V became Part I (Industrial Relations), through the adoption of the Revised Statutes of Canada. Other changes to Part I were simply intended to standardize the legislative language, not to alter the meaning of any section of Part I of the Code.

Constitutional Jurisdiction

Labour relations are primarily a provincial responsibility. At the federal level, however, the Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. In broad terms, the following industries and activities are covered.

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown corporations
- Flour and feed mills and grain elevators
- Longshoring
- Industries in the Yukon and Northwest Territories
- Railways (interprovincial and international)
- Road transportation (interprovincial and international)
- Shipping and navigation
- Miscellaneous works declared by Parliament to be to the general advantage of Canada

An estimated 700 000 employees are covered by the provisions of Part I of the Canada Labour Code. In addition to its responsibilities under Part I of the Code the Board is responsible for certain provisions of Part II (Occupational Safety and Health), as outlined further at page 26.

Composition of the Board

Board members are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. To ensure a truly national character, members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a non-partisan Board, they cannot hold any other remunerated office or employment.

As stipulated in the legislation, the Board must carry out its business with not less than three members, one of whom must be either the chairman or a vice-chairman. Exceptions to this include references or complaints made pursuant to Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 156 of Part II provides that any Board member may dispose of such cases. Another exception to the three-person panel, limited to uncontested matters, is provided in section 14(2) of Part I of the Code.

During the 1989-90 year, the chairman and a member departed. The Board wishes to publicly thank Marc Lapointe and Victor Gannon for their years of service and commitment to both the Board and the labour relations community it serves. They will remain in their capacity with respect to those cases that require their continued participation.

The following contains a short biography of all the members of the Board as of March 31, 1990.

Chairman

J.F.W. (Ted) Weatherill

Prior to his appointment, Mr. Weatherill held several positions: from 1968 until the date of his appointment, he practised as a full-time labour-management arbitrator; from 1964-1967, he was Vice-Chairman of the Ontario

Labour Relations Board; and from 1960 to 1978, besides his professional activities, he held various chairs of law at Osgoode Hall Law School, Western University and the University of Ottawa.

Mr. Weatherill is a graduate of the University of Toronto (B.A., LL.B.) and holds a Master's degree from Harvard University. He was called to the Bar of Ontario in 1960.

He wrote numerous periodical articles relating to industrial relations and labour law as well as the publication entitled: **A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure** (Aurora: Canada Law Book Co., 1987).

Vice-Chairmen

Hugh R. Jamieson

A member of the Board since 1978, Mr. Jamieson was appointed Vice-Chairman in July 1982. Before joining the Board, he was Vice-Chairman of the Manitoba Labour Relations Board for five years, administering the Manitoba Payment of Wages Act as well as the Labour Relations Act. During that time, he acted as Chairman of the Manitoba Labour Board during extended absences of the Chairman. Prior to 1973, Mr. Jamieson had served as Deputy Registrar of the Manitoba Labour Relations Board and also as Labour Inspector of the Manitoba government involved in the investigation and mediation of labour disputes.

Thomas M. Eberlee

Mr. Eberlee was federal Deputy Minister of Labour for eight years prior to his appointment in August 1982. His public service career spans over 25 years in both the provincial (Ontario) and federal spheres. Before joining Labour Canada in 1974, he held several positions with the Ontario government, including that of Deputy Minister of Community and Social Services and Deputy Minister of Labour. He served on provincial cabinet committees and commissions on human rights, manpower training and labour management relations in the construction industry. He graduated from the University of Toronto with a degree in modern history.

Serge Brault

Mr. Brault was appointed in April 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montréal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971. Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). He then went on to practice law with one of the member federations of the Confederation of National Trade Unions and in 1974 went into private practice; he concentrated on all aspects of labour law. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montréal and the University of Montréal.

Louise Doyon

Ms. Louise Doyon of Montréal took up office on May 15, 1989. After studying law at Laval University in Québec, Ms. Doyon was admitted to the Quebec Bar in 1969 and specialized in labour law and labour relations. Until 1979, she practiced law first as legal advisor to the Confederation of National Trade Unions in Montréal. Up to her appointment, Ms. Doyon taught labour law and other related subjects, at the Bachelor and Master's levels, at the University of Quebec in Montréal. She also lectured at the École de formation professionnelle of the Quebec Bar from 1986 to 1988.

Members of the Board

Linda M. Parsons

At the time of her appointment in September 1985, Ms. Parsons was employed as a Public Affairs Officer with Labour Canada in Ottawa. She has had extensive experience in all aspects of industrial relations, namely in her previous employment with the Newfoundland Association of Public Employees and the Canadian Labour Congress. In addition, she is a past president of the St. John's and District Labour Council and a former executive member of the Newfoundland and Labrador Federation of Labour.

Calvin B. Davis

Appointed in September 1985, Mr. Davis, of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers, Local 97, for 15 years, he has worked in the field as a journeyman ironworker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the ironworking industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and

Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

Ginette Gosselin

A nurse by profession, Ms. Gosselin has extensive experience in labour relations, particularly in the public and parapublic sectors. Ms. Gosselin started out as president of her local union, the Alliance des infirmières de Montréal, and became in 1976 the first president of the Quebec Federation of Nurses, a position she held for eight years. In that capacity, Ms. Gosselin was involved in all aspects of labour relations: organization and representation of members, organization and co-ordination of services to the membership, negotiation and application of collective agreements, mediation, conciliation and arbitration, as well as strikes and their settlement. During that period, she also held the position of co-president of the Quebec nurses' association in the industry-wide negotiations with the Quebec government. Ms. Gosselin was a member of the Conseil de la santé et des services sociaux de la région de Montréal métropolitain for a three-year period. When she was appointed to the Board, Ms. Gosselin was studying law at the University of Quebec in Montréal.

Evelyn Bourassa

Ms. Bourassa has acquired vast experience in the broadcasting industry in the areas of management and labour relations. In the course of her career at the Canadian Broadcasting Corporation, Ms. Bourassa represented the Corporation during the negotiations of collective agreements and administered their related activities. Moreover, she was responsible for the application, interpretation, implementation and administration of these agreements, more specifically via joint committees, grievance committees and arbitration. Previously, Ms. Bourassa held various positions within the Canadian Union of Public Employees, i.e. member of the executive committee and co-ordinator of and spokesperson for the grievance committee of Local 675, and member of the Inter-union cartel comprised of unions in the CBC's French network.

Jacques Alary

Mr. Alary has acquired his labour relations experience in the road transportation industry by participating in the negotiation of collective agreements at various provincial industry-wide bargaining tables. Furthermore, he administered jointly industry-wide collective agreement decrees, a pension fund and an insurance policy. He participated in the formation and administration of a sector-based occupational health and safety association for this industry. Until his arrival at the Board, Mr. Alary held the position of executive vice-president of the Trucking Association of Quebec and was a member of several provincial and national associations of various interests.

Robert Cadieux

Mr. Cadieux, who was appointed to the Board in October 1988, had been a union representative for 15 years. During six years, he held the position of vice-president responsible for the Maritimes and the province of Quebec with the International Union of Electrical, Radio and Machine Workers (IUE) which, in 1984, merged with the Communications and Electrical Workers of Canada (CWC).

In the course of his career, he has been responsible for the negotiation of numerous collective agreements, as well as for the settlement of strikes. He has also appeared before many arbitration boards and has spent some time as monitor of union education.

Mr. Cadieux is a graduate in social sciences with specialization in labour law from the University of Montréal.

Michael Eayrs

Mr. Eayrs has been consistently engaged in various industrial relations activities since 1951. His early career included experience in most Canadian jurisdictions, the United States and Jamaica.

Prior to his appointment, Mr. Eayrs was Executive Director of the Construction Employers' Coordinating Council of Ontario; Member of the Ontario Labour Relations Board; Vice-Chairman of the Tripartite Construction Industry Advisory Board; Member of the Canadian Labour Market and Productivity Centre Construction Sector Committee.

He has also advised several Ontario Ministers of Labour on Construction Labour Legislation and has held various disputes resolution appointments in that province. As an adjunct associate professor at the University of Waterloo, he has taught Construction Labour Relations in the Construction Master's programme.

François Bastien

Mr. Bastien has extensive experience in the field of labour, having spent the better part of his career in Labour Canada where he last held the position of special advisor to the Deputy Minister. Previously, Mr. Bastien was involved in federal-provincial and international labour affairs. This included dealings with the Japanese Ministry of Labour, the Commonwealth Trade Union Council and the OECD. In Canada, he has been actively involved in consultations between the federal government and business and labour.

Mr. Bastien is a graduate of the University of Montréal (B.A.) and the University of Ottawa (M.A. and M.B.A.). He is also a graduate of the National Defence College.

Staff of the Board

Apart from the above appointees, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, 95 public servants worked at the Board: 68 worked in Ottawa and 27 in the regional offices.

With the new Chairman's arrival, the organization experienced some changes. However, these did not alter the Board's mandate or responsibilities. In fact, this reorganization simplified reporting relationships (see organizational chart at page 8). The Board's operation now consists of the following areas: Corporate Management Services, Operations and Legal Services.

a) Corporate Management Services

The Corporate Management Services Branch is responsible for all aspects of the Board's administrative and financial support. To fulfill its mandate, this Branch consists of the following divisions: Finance and Administration, Reference and Research Centre, Human Resources Management Services, and Policy, Planning and Communications.

The **Finance and Administration** division provides all essential administrative services and support, namely word processing, purchasing, accounting, reproduction and mail services, accommodation, and arranging facilities and services for all Board hearings.

The **Reference and Research Centre** in Ottawa provides informational support to Board members and staff, with its specialized collection of files, books, periodicals, and other research materials, as well as its on-line system. It also serves as a comprehensive resource in the field of labour relations for other libraries, students, lawyers, and researchers.

The **Human Resources Management Services** unit is responsible for classification, staffing, staff relations, training and development, official languages and employment equity programs, as well as pay and benefits. It is also responsible for conducting and integrating human resources planning within the framework of strategic, operational and work planning. It deals with occupational health and safety matters, and employee assistance programs.

The **Policy, Planning and Communications Directorate** reviews and updates the Board's operations policies and procedures, conducts research and statistical analysis, analyzes proposed and accepted changes to the Code as well as prepares, produces, edits and distributes informational material for the public (a list follows). It also reviews all legislation before Parliament so as to be informed of any proposed legislation that may affect the Board.

Publications

Decisions/Information ("di"): published quarterly, "di" is a bilingual publication containing Reasons for Decision issued by the Board.

The Role of the Canada Labour Relations Board: this booklet describes in layman's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices. It is available in both official languages.

Information Circulars: by way of a series of topical circulars, the Board describes in layman's terms its processes. At present, there are three circulars available to the public.

Bi-Monthly Bulletin: this document contains a summary of all cases decided by the Board during a two-month period. It also contains an update of the courts' involvement in the Board's files.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

Information on all of the Board's publications and on subscription fees may be obtained by calling, writing or visiting the Communications Service.

b) Operations

The Operations Branch is responsible for the investigation and mediation functions of the Board, the provision of Registrar services, as well as overall case processing and management. Labour relations officers in the Board's five regional offices (Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver), as well as at headquarters in Ottawa, carry out the investigation and mediation functions.

Each regional office is headed by a Regional Director (Registrar) who reports to the Director General of Operations (Chief Registrar) in Ottawa.

The **Operational Information Systems Division,** also part of this Branch, monitors the computerized case management and information retrieval system, compiles jurisprudential headnotes and indexes of Board decisions, maintains the Board's operational case files, and provides other related services.

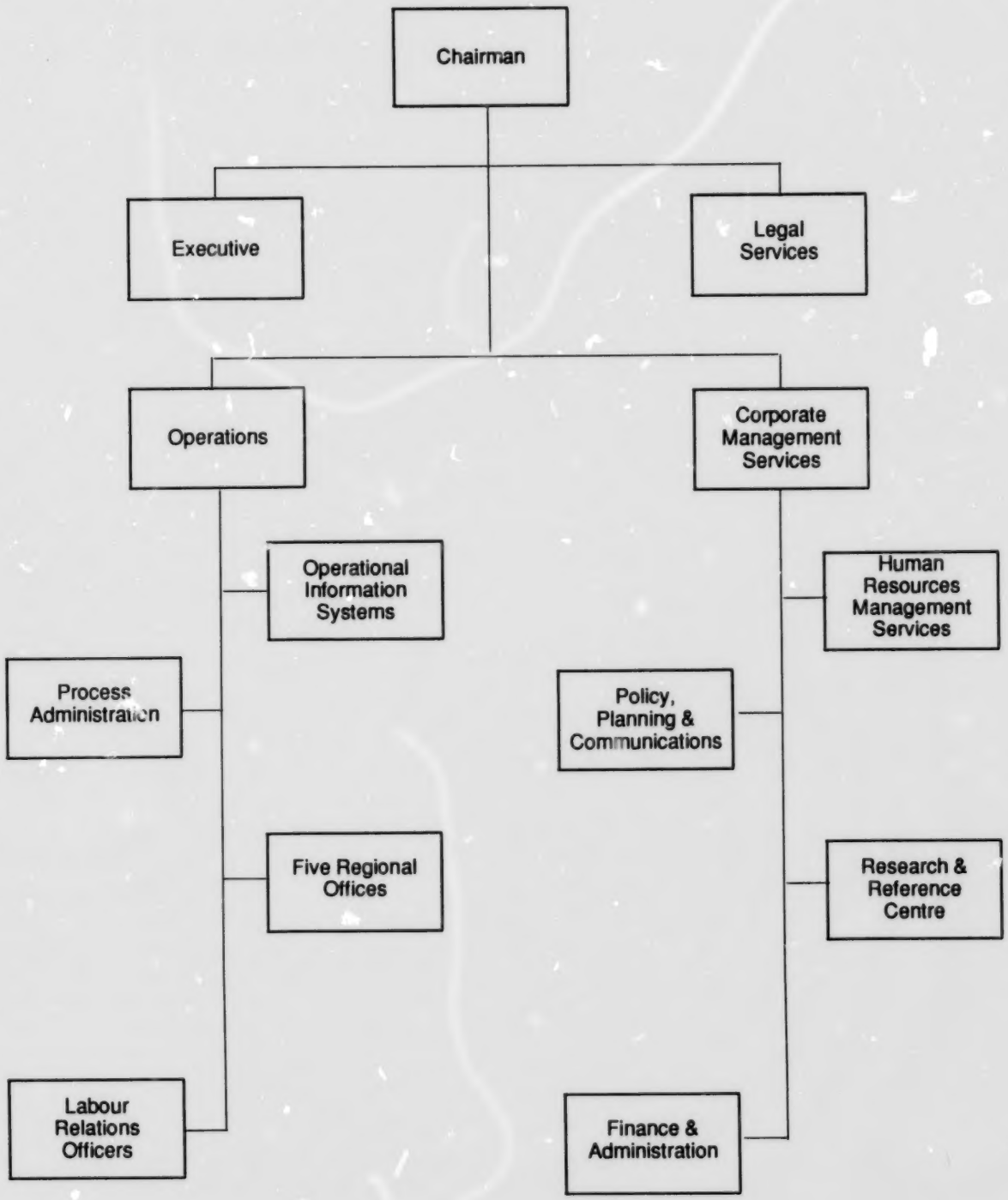
Process Administration, another component of this Branch, provides process services to Board panels prior to, during and following public hearings and in-camera meetings. The staff, consisting of four process officers and a chief, performs such functions as issuing subpoenas, recording exhibits and minutes of proceedings, preparing and issuing Board orders and decisions and preparing a number of reports essential to case tracking and management.

The Operations Branch is also responsible for a number of ancillary responsibilities, such as maintaining relationships with other federal and provincial boards and departments on matters of mutual concern, preparing and providing certain types of information to the public, and administering the Access to Information and Privacy Acts.

c) Legal Services

This Branch consists of three legal counsel, a law student, an administrative assistant and a legal secretary. It provides the members of the Board and its various directorates and services all the legal assistance deemed necessary to fulfill the Board's general mandate. The Board's legal counsel represent the Board in most judicial review proceedings.

Organization Chart



Certification

As part of an application for certification,[1] Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc. asked the Board to provide it with evidence of membership of employees who wished to unionize. The Board did not agree to this request, citing section 28 of its Regulations. The employer made another request and alleged that section 28 of the Regulations was null and void and that section 15(o) of Part I of the Code was unconstitutional. Section 28 of the Regulations, made pursuant to the power conferred on the Board by section 15 of the Code, provides that evidence of union membership shall not be made public unless the Board is of the opinion that disclosure would be in furtherance of the purposes and intent of the Code or its administration.

The Board held that section was consistent with the scheme imposed by section 15(o) and was in keeping with the objectives of the Code, including that of freedom of association. Finally, since the employer did not prove that disclosure of the information requested would further the purposes and intent of the Code, the Board dismissed its request. Moreover, the employer withdrew its allegation that section 15(o) was unconstitutional, having regard to section 7 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. The application for certification was therefore granted.

Review and Reconsideration

During Phase II of the review of the overall structure of the bargaining units at Canada Post Corporation, the Board rendered an interim decision.[2] In this decision, the Board determined which persons in Corporate Development at CPC were "employees" within the meaning of the Code and which persons were to be excluded from employee status because they performed managerial duties or were employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

After reviewing past Board decisions dealing with the determination of employee status, the Board applied, among others things, as tests to differentiate between officer and manager levels, the complexity of the contracts under the authority of each and the sums of money involved.

With regard to conflicts of interest, the Board reiterated that an employee, whether a union member or a manager, owes loyalty to his/her employer and must not divulge any confidential information to a third party, whether that third party is a trade union or some other person.

In **G. Racine et al.**,[3] longshoremen engaged in coastal operations, whose unit (ILA Local 1845) was integrated into the unit comprising longshoremen engaged in ocean-going operations (ILA Local 375), applied to the Board to review its "merger" in order to establish clearly their seniority rights and to instruct Local 375 to recognize and apply these rights. The Board dismissed the application to review the certification, first, because the longshoremen had not been parties to the certification order and were therefore not entitled to apply for review of the order and, second, because their complaint of breach of the duty of fair representation had been filed out of time. Section 18 cannot be used to circumvent the 90-day time limit prescribed for making a complaint under section 37 of the Code (see Complaints of Unfair Labour Practice).

In **Moffat Communications Limited**,[4] the Board refused to refer a case to a plenary session of the Board because the question raised by the applicant did not involve a general policy question. The employer argued that the Board had exceeded its powers under section 20 of the Code by issuing an interim certification order in which it reserved the right to redefine the bargaining unit once it had disposed of a related application for review. Moreover, in the employer's opinion, the final certification order, whose effective date had been delayed, constituted a "prospective" order that the Board had no authority to issue. The Board concluded that it had the authority to review the composition of the bargaining units and postpone the coming into force of its decisions under section 20 of the Code and section 25(3) of the Regulations.

Finally, the original panel that concluded in **Roland Leblanc**,[5] a case involving the reference of a safety officer's decision to the Board, that no danger existed was asked by the Board, meeting in plenary session, to reconsider its decision. At issue was whether the safety officer's decision was in fact a decision within the meaning of section 129(5) of the Code. The provisions of section 129(5) confer jurisdiction on the Board only where the safety officer decides that no danger exists. The original panel reviewed its decision and concluded[6] that the safety officer had not decided whether or not a danger existed. He had only concluded on procedural grounds that Leblanc could not refuse. The original panel therefore rescinded all remedies ordered in its initial reasons for decision, declaring that it lacked jurisdiction.

Question Concerning the Collective Agreement

In **Canada Post Corp. (Copeland)**,[7] following the conversion of a postal outlet to a retail postal outlet (RPO), CPC alleged that the applicant, the former postmistress, ceased to be an employee, and it stopped deducting union dues. The applicant operated, on her own behalf, a general store in which the RPO was located. The matter at issue, whether the applicant was an employee (dependent contractor) within the meaning of the Code, was referred to the Board. In determining the applicant's status, the Board applied the economic control test, which takes into account four factors: contractor's control over the performance of his own work; control over the assets; the chance of profit; and the risk of loss. Applying this test, the Board determined that the applicant exercised ongoing control and is not economically dependent on CPC. She is the owner of the premises that house the RPO which is only part of her business. Consequently, the applicant is an independent contractor and not an employee within the meaning of the Code.

Unlawful Strike

In **Canadian National Railway Company**,[8] the employer alleged that two unions had declared or authorized a work-to-rule campaign, contrary to the provisions of the Code, and that certain members of these unions in Vancouver had participated in the unlawful activities. The Board had issued a "consent order" based on the agreement of the parties that unlawful activities were in fact taking place in Vancouver. In this order, which did not attach liability for these unlawful activities to either the unions or their members, the Board instructed the members of the union in question to cease and desist from participating in these activities. The union members did not obey the order.

The employer subsequently made application to the Board to reconsider the order. After rehearing the case in its entirety, the Board again concluded that unlawful activities were being carried on by the mis-en-cause unions, in the absence of any evidence to the contrary. The Board therefore rescinded its consent order and issued another order in which it instructed the unions to revoke the strike authorization and inform their members of the order. The Board subsequently learned that these measures had the desired effect.

Sale of Business

In **Canada Post Corp. (Rideau Pharmacy Ltd.)**,[9] the Board dismissed the application made by the Canadian Union of Postal Workers for a declaration of sale of business. The applicant alleged that the franchising contract entered into by CPC and Rideau constituted a sale of business. The Board held that the post office, located in the pharmacy, is a federal work, undertaking or business because it is an integral part of the postal system. However, after examining the evidence produced, the Board declared that there had been no sale or transfer of business within the meaning of the Code. Rideau had acquired from CPC only the right to establish a business. There was no transfer of an existing business, and no declaration of sale of business could therefore be made.

In **Burns International Security Services Ltd.**,[10] two applicants tried to obtain successor rights following what, in their opinion, constituted a sale of business. Burns provided security services that were previously carried out by CPC employees. The respondent employers argued that Burns, an international security company, is a provincial entity and that the Board therefore lacked jurisdiction to regulate its affairs.

The Board reviewed briefly the criteria applied to determine whether a business under provincial jurisdiction becomes an integral part of a federal work, undertaking or business where the services it provides this federal work, undertaking or business are "essential" or "vital" to the latter's operation. The Board concluded that the activities carried on by Burns at the postal facilities are not an integral part of the federal work, undertaking or business operated by CPC, namely, the collection, transmission or delivery of mail.

Complaints of Unfair Labour Practice

In **Canada Post Corp.**,[11] the two complainants, non-bargaining unit (Rand Formula) employees, alleged that the employer did not allow them to continue working because they were members of the striking bargaining unit. The complainants argued that Rand Formula employees had the right to work during a strike and that by refusing to let them work, the employer had forced them to associate with the union.

After examining the evidence and arguments, the Board concluded that the Code did not guarantee the right of Rand Formula employees to continue performing their duties during a strike.

The complainants also alleged that section 94(3)(a)(vi) of the Code contravened the Charter of Rights and Freedoms because it did not protect their freedom not to associate with a union. Assuming that the Charter guarantees the freedom not to associate, the Board concluded that there had been no violation of this freedom. The complainants had not been forced to associate with a union or to participate in the strike. They had the right to seek work elsewhere during the strike. The Board therefore dismissed the two complaints.

In **Stevens**,[12] a union officer had not acted upon, within the prescribed time limits, a grievance contesting the complainant's dismissal. Moreover, this officer had led the employee to believe, for nearly two years, that his grievance would be referred to arbitration. The Board concluded that such conduct constitutes a breach of the duty of fair representation. The Board ordered, among other things, that the grievance be referred to arbitration and that the union assume the cost of compensation, should the arbitrator decide to grant compensation.

In **Canada Post Corporation**,[13] the union alleged that the employer interfered with the administration of a trade union and the representation by a trade union of its members when it refused to deal with three recently dismissed union representatives. Their dismissal had been referred to arbitration. According to the employer, they were no longer employees and were therefore not authorized to represent the employees belonging to the union.

The Board left it to an arbitrator to deal with the case of one of the complainants. As for the other two complainants, the Board considered them elected representatives of the union, as an entity, rather than individual employees. The objective of the Code in section 94(1)(a) is to protect the entity rather than the basic freedoms of individuals. The Board ordered the employer to allow the two representatives to carry out their union duties.

Another case[14] involved numerous complaints of unfair labour practice made pursuant to sections 37 and 95(i) of the Code. The complainants, longshoremen engaged in coastal operations formerly represented by Local 1845, alleged that Local 375, a unit of longshoremen engaged in ocean-going operations that was enlarged to include coastal operations employees, acted arbitrarily in its negotiations and did not implement the Board's order requiring that coastal operations employees be fairly integrated into the seniority list. More specifically, the terms and conditions of integration negotiated by Local 375 and the Maritime Employers' Association did not recognize their seniority, contrary to the order issued by the Board.

The Board held that it had no jurisdiction to hear the section 37 complaint because it was untimely and dismissed the section 95(i) complaint for want of evidence. However, it invited the parties to be vigilant and cautious when renewing the collective agreement (see Review and Reconsideration).

Safety

Two flight attendants employed by Bradley Air Services filed with the Board a complaint[15] alleging that their employer contravened the Code by dismissing them for exercising their right to refuse to work because they feared for their safety and health. Their concerns involved defective equipment aboard the aircraft and the length of their duty day.

The Board stated that, in the absence of circumstances that clearly constitute a grave danger, the onus is on the complainant to prove that the refusal to work is reasonable. With regard to the defective equipment, the complainants, after bringing this matter to the captain's attention, did not see fit to determine whether steps had been taken to rectify the situation. Moreover, one of the complainants stated that she would have worked the flight had a second crew been assigned to work the return flight. The complainants also refused an offer from the employer to work another route in order to shorten their duty day. The Board found in favour of the employer, who argued that their refusal of the latter offer had led to the dismissal of the complainants, and dismissed the complaint.

In **Rosario Coulombe**,[16] an experienced longshoreman applied to the Board to review the decision of a safety officer who concluded that the sound levels generated by the newly installed mobile crane used to move rolls in the hold of a ship did not constitute a danger. The officer found that no danger existed because the employees were exposed to the levels of sound for less than one hour in a 24-hour period. The Board confirmed the safety officer's decision.

Moreover, this was the first time the Board dealt, in a safety and health complaint, with the manner of calculating the time limit prescribed by section 129(5) of the Code, i.e. the seven days within which an application to review a decision of a safety officer must be referred to the Board. It determined that the time limit began to run when the complainant received the safety officer's decision in writing.

It also determined that in the shipping industry, where jurisdiction over occupational safety is divided between members of the Canadian Coast Guard and Labour Canada personnel, a letter signed by the regional safety officer, who simply acceded to the safety officer's request to refer the decision to the Board, met the requirements of section 129(5).

In a subsequent decision, **Gilles Lambert**,[17] the Board repeated the arguments it relied on in the above decision concerning the seven-day time limit and the referral of a decision signed by a regional safety officer.

In this case, a longshoreman applied to the Board to review a decision of a safety officer. The decision concluded that operating an allegedly defective winch to load a vessel posed no danger. The Board dismissed the objection to the effect that the decision was invalid because the safety officer did not conduct his investigation in the presence of the complainant or a union representative. It also refused to determine whether the safety officer was biased, reiterating that its role is limited to determining whether or not there was a danger within the meaning of the Code. The Board reviewed the decision, concluded that a danger existed and issued directions to the employer to ensure that the situation was rectified.

1. **Réseau de télévision Quatre Saisons Inc.** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 779
2. **Canada Post Corporation** (1989), 90 CLLC 16,007 (CLRB no. 767)
3. **G. Racine et al.** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 781
4. **Moffat Communications Limited** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 785
5. **Roland Leblanc** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 714
6. **Roland Leblanc** (1990), as yet unreported CLRB decision no. 783
7. **Canada Post Corp. (Copeland)** (1989), 5 CLRBR (2d) 79 (CLRB no. 758)
8. **Canadian National Railway Company** (1989), 90 CLLC 16,010 (CLRB no. 770)
9. **Canada Post Corp. (Rideau Pharmacy Ltd.)** (1989), 1 CLRBR (2d) 239; and 89 CLLC 16,019 (CLRB no. 737)
10. **Burns International Security Services Ltd.** (1989), 3 CLRBR (2d) 264 (CLRB no. 746)
11. **Canada Post Corp.** (1989), 4 CLRBR (2d) 291; and 89 CLLC 16,020 (CLRB no. 738)
12. **Stevens** (1989), 90 CLLC 16,009 (CLRB no. 769)
13. **Canada Post Corporation** (1989), as yet unreported CLRB decision no. 772
14. **G. Racine et al., supra**
15. **Monica McHugh and Natalie Garon** (1989), as yet unreported CLRB decision no. 743
16. **Rosario Coulombe** (1989), as yet unreported CLRB decision no. 747
17. **Gilles Lambert** (1989), as yet unreported CLRB decision no. 748

In Cargill Grain Co. v. **Canada (Canada Labour Relations Board)**,[1] the employer contested the Board's order certifying the International Union, United Automobile, Aerospace and Agriculture Implement Workers of America. The Board had decided that Cargill operated a federal undertaking within the meaning of the Code. Since certain Cargill grain elevators and mills were affected by two declarations of work for the general advantage of Canada pursuant to section 92(10)(c) of the Constitution Act, 1867, the Board had concluded that Cargill's employees constituted a vital and essential part of its federal undertaking. According to the employer, the Board lacked the necessary constitutional jurisdiction to issue a decision affecting 28 office employees working at Cargill's office in Chatham, Ontario.

The Federal Court of Appeal allowed the employer's application and found that Cargill's business was purely provincial. The fact that three grain elevators, fifteen feed warehouses, three feed mills and two seed cleaning mills were declared to be for the general advantage of Canada was not sufficient to conclude that Cargill constituted a federal business when the operation also comprised twenty-five country silos and a seed bagging plant and when the core undertaking consisted of buying, selling, trading and marketing grain and grain products in Ontario.

Ferguson Bus Lines Ltd. v. **Amalgamated Transit Union, Local 1374**[2] dealt essentially with two questions.

Did the Board exceed its jurisdiction when it decided (i) that Ferguson Bus Lines Ltd. was a federal business and (ii) that there had been a sale of business between Greyhound Lines of Canada Ltd. and Ferguson pursuant to section 44 of the Code?

Furthermore, the Court, proprio motu, asked itself whether the Board had standing to make a submission when a constitutional issue was involved.

Following its decision to cease operating two unprofitable routes in Alberta, Greyhound had asked the Alberta Motor Transport Board for permission to abandon these routes. The provincial board refused to cancel the licence, but agreed to allow a subcontractor to provide the service. Ferguson then signed a contract with Greyhound to provide this service. It should be noted that Ferguson's other activities (mainly school bus transportation) were purely provincial.

The Board decided that the part of Ferguson that operates the routes for Greyhound must be considered a federal business and that there had been a sale of business since Ferguson replaced Greyhound in operating these routes. According to the Board, that part of Ferguson should come under federal jurisdiction because it was an integral part of a federal business.

The Federal Court of Appeal, in written reasons by Madam Justice Desjardins, set aside the Board's decision and held, relying mainly on the judgment in **Northern Telecom Limited** v. **Communication Workers of Canada**,[3] that Ferguson must be considered a wholly provincial business. The Court based its judgment mainly on the fact that Ferguson still operated within the boundaries of the province of Alberta, even following the agreement with Greyhound.

Having reached this conclusion, the Court did not decide, and did not have to decide, the question of the sale of business.

The Court refused to hear counsel for the Board's arguments concerning the constitutional issue on the ground that the Board had had ample opportunity to express itself in its decision. Moreover, Mr. Justice Mahoney added in concurring reasons that the Board has no right to be heard on such a matter.

The Board filed an application for leave to appeal to the Supreme Court on June 25, 1990.

In **Grain Workers Union, Local 333** v. **British Columbia Terminal Elevator Operators' Association and Prince Rupert Grain Ltd.**,[4] the Board, relying on section 18, had amended, at the employer's request and without the bargaining agent's consent, an order in which it had designated an employers' organization as an employer under section 33 of the Code. The Board added one employer to the five employers already making up the employers' organization.

The Federal Court of Appeal held that the Board had exceeded its jurisdiction and set aside the amending order.

The multi-employer bargaining structure established by section 33 of the Code is purely voluntary. Pursuant to that section, the Board has the power to allow or to dismiss the application for certification affecting the employers. It cannot change the number or the identity of said employers. Consequently, the Board could not, without the bargaining agent's consent, amend the order by adding a sixth employer to the employers' organization. The Court declared that, in disposing of an application for review, the Board could not do what it was not permitted to do when it disposed of the initial application for certification.

In **A.W. Amor** v. **Canada Labour Relations Board,**[5] the complainant, an engineer employed by Swiftsure Towing Co. Ltd., was dismissed by his employer because he had been away from work without authorization. According to Mr. Amor, asbestos fibres in the air in the engine rooms represented a danger to his health. After conducting an investigation, a safety officer had declared that the situation posed no danger.

Mr. Amor had filed a complaint with the Board, alleging that he had been dismissed for having exercised a right protected by the Code. The Board had confirmed the finding of the investigation conducted by the safety officer and had decided that the complainant's unauthorized absence from work constituted the only reason for his dismissal. The Federal Court of Appeal dismissed, without reasons, the application for judicial review made by Mr. Amor.

In **Amalgamated Transit Union** v. **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Blue Line Taxi Co. Ltd.,**[6] the union contested an order in which the Board had certified the applicant to represent employees of the Para Transpo division of Blue Line Taxi Co. Ltd., but had refused to declare OC Transpo and Blue Line Taxi Co. Ltd. a single employer under section 35 of the Code.

The Federal Court of Appeal held that the interpretation and application of section 35 of the Code were within the Board's jurisdiction. The Court further held that the Board had not committed a patently unreasonable error in deciding that the two entities were separate.

National Association of Broadcast Employees and Technicians v. **New Brunswick Broadcasting Co. Limited**[7] dealt with the question of whether the Board had erred in deciding that the certificate certifying NABET to represent all employees of New Brunswick Broadcasting Co. Ltd. did not cover the employees of the new television station MITV in Halifax. Until then, New Brunswick Broadcasting had limited its activities to New Brunswick.

In its reasons, the Board had indicated that certification by station was the norm when dealing with private television stations. Consequently, the Board had stated that to include the employees of MITV without regard to their wishes would be contrary to the fundamental principles of the Code relating to majority status and would favour trade unions as institutions rather than employees and their interests as intended.

The Federal Court of Appeal dismissed the application for review and held that the Board had not committed any error that would open the way to judicial review.

Edward Carvery v. **Canada Labour Relations Board and The Halifax Longshoremen's Association, Local 269, International Lonshoremen's Association**[8] dealt with the application by the Board of section 69(2) of the Code requiring a trade union to apply fairly and without discrimination the rules governing the referral of persons to employment. The Federal Court of Appeal upheld the Board's decision and held that the Board did not err in interpreting this provision. According to the Court, the Board, in applying section 69(2), does not have to determine whether a trade union's decisions respecting the referral rules are right, but only whether these rules were applied fairly and without discrimination.

In **Frederick Transport Limited** v. **United Food and Commercial Workers International Union and Brent Cummings,**[9] the employer contested the Board's order respecting the compensation to be paid Brent Cummings under section 99(1)(c)(ii) of the Code. Brent Cummings, a dependent contractor, was dismissed contrary to sections 94(3)(a)(iii) and (v). The Board had ordered the employer to reinstate the complainant and pay him compensation equivalent to the salary he would have received had he been employed between the date of his dismissal and the date of his reinstatement. Through this application for review, the employer sought to have deducted from this amount the estimated costs of operating the vehicle. According to the provisions of his employment contract, Mr. Cummings was responsible for assuming those costs. The Court held that the Board had not committed any error that could open the way to judicial review in refusing to consider these estimated costs.

In **Marcellus Mejaries** v. **Canada Labour Relations Board,**[10] the complainant, a seaman, was dismissed because in the course of his duties aboard his ship, he had attacked another crew member. A grievance was filed in accordance with the internal procedure, and it was established that Mr. Majories had not co-operated with the union by failing to transmit to it his version of the facts within the prescribed time limit.

Alleging that he had been poorly represented by his union, Mr. Mejaries had referred his case to the Board. The Board had dismissed the complaint on the grounds that the union's actions had to be assessed in the light of the complainant's actions.

The Federal Court of Appeal, per Mr. Justice Marceau, found that the Board had in no way exceeded its jurisdiction and recognized that it was appropriate to consider the complainant's conduct when assessing a breach of the duty of fair representation under section 37 of the Code.

Endnotes

1. **Cargill Grain Co.** v. **Canada (Canada Labour Relations Board)**, [1990] 1 F.C. 511; and (1989), 63 D.L.R. (4th) 174 (C.A.)

2. **Ferguson Bus Lines Ltd.** v. **Amalgamated Transit Union, Local 1374** (1990), 108 N.R. 293 (C.A.F.)

3. **Northern Telecom Limited** v. **Communications Workers of Canada**, [1980] 1 S.C.R. 115; (1979), 98 D.L.R. (3d) 1; and 79 CLLC 14,211

4. **Grain Workers Union, Local 333** v. **British Columbia Terminal Elevator Operators' Association and Prince Rupert Grain Ltd.** (1989), 101 N.R. 105 (F.C.A.)

5. **A.W. Amor** v. **Canada Labour Relations Board**, judgment rendered from the bench, no. A-1097-88, December 4, 1989 (F.C.A.)

6. **Amalgamated Transit Union** v. **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Blue Line Taxi Co. Ltd.**, judgment rendered from the bench, no. A-110-88, May 2, 1989 (F.C.A.)

7. **National Association of Broadcast Employees and Technicians** v. **New Brunswick Broadcasting Co. Limited**, judgment rendered from the bench, no. A-1138-88, November 2, 1989 (F.C.A.)

8. **Edward Carvery** v. **Canada Labour Relations Board and The Halifax Longshoremen's Association, Local 269, International Longshoremen's Association**, judgment rendered from the bench, no. A-32-89, February 2, 1990 (F.C.A.)

9. **Frederick Transport Limited** v. **United Food and Commercial Workers International Union and Brent Cummings**, judgment rendered from the bench, no. A-747-88, November 17, 1989 (F.C.A.)

10. **Marcellus Mejaries** v. **Canada Labour Relations Board**, judgment rendered from the bench, no. A-804-88, May 16, 1989 (F.C.A.)

Overview

Caseload pressures on the Board continued as the volume of cases received increased by 123% this year. As demonstrated by Figure 1, this is the fourth year in which the Board's caseload has increased.

The substantial increase is due entirely to the more than 1200 separate complaints filed against the Canadian Union of Postal Workers following the merger of bargaining units at Canada Post Corporation. The majority of the complaints allege a violation of the duty of fair representation (section 37 of the Code).

The breakdown of cases received by type of case is provided in Table 1-A where unfair labour practice complaints obviously dominate the Board's caseload, representing 76% of all cases received. Certification applications comprised 9%, review applications 5.7%, with the various other types of cases accounting for the remaining 9.3%.

The regional breakdown of the Board's caseload is as follows.

Figure 2
Applications Received in 1989-90

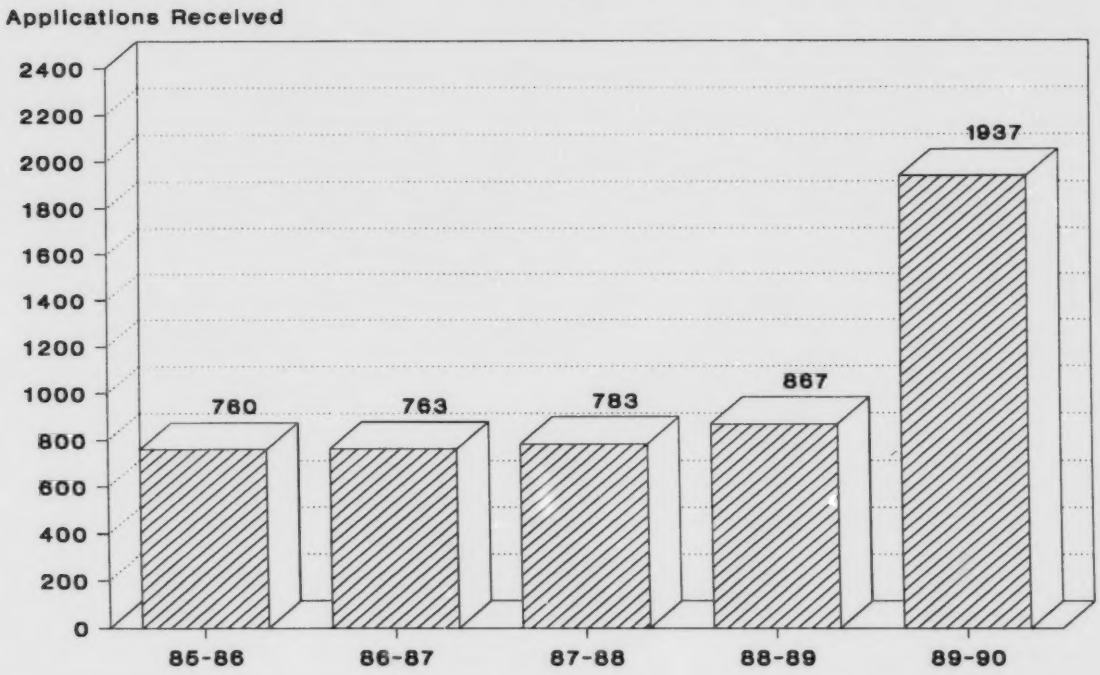
Region	No. of Application received in 1989-90	% of Increase (decrease) over previous year	% of the Board's total caseload
Pacific	213	40	11.0
Central	138	50	7.1
Ontario	805	176	41.6
Quebec	527	156	27.3
Atlantic	219	177	11.7
NCR	35	(36)	1.8

(National Capital Region)

All regions except for the National Capital region experienced a substantial increase in the number of cases received over last year's figures, with the Ontario, Quebec and Atlantic regions bearing the brunt of the increases. The cases filed in Quebec and Ontario alone accounted for almost 70% of the Board's total caseload this year, up from 58% last year.

The Board disposed of 806 cases this year, which represents an increase of 15% over last year. There was also an increase in the number of cases heard (226) and in the number of days of hearings (291).

Figure 1



It is the Board's practice that, before scheduling a public hearing, it first holds in-camera meetings to determine if a case can be decided without a hearing. Where it is possible, a Board panel will examine the contents of the file and reach a decision during the in-camera meeting.

If a hearing is required, hearing dates will then be scheduled. This year, 473 in-camera meetings were held during which 654 cases were decided without hearings.

The Canada Labour Code, Parts I and II, gives the Canada Labour Relations Board certain responsibilities to decide various types of labour disputes and rights issues. A breakdown of these activities is provided by reviewing the Board's caseload by types of applications received.

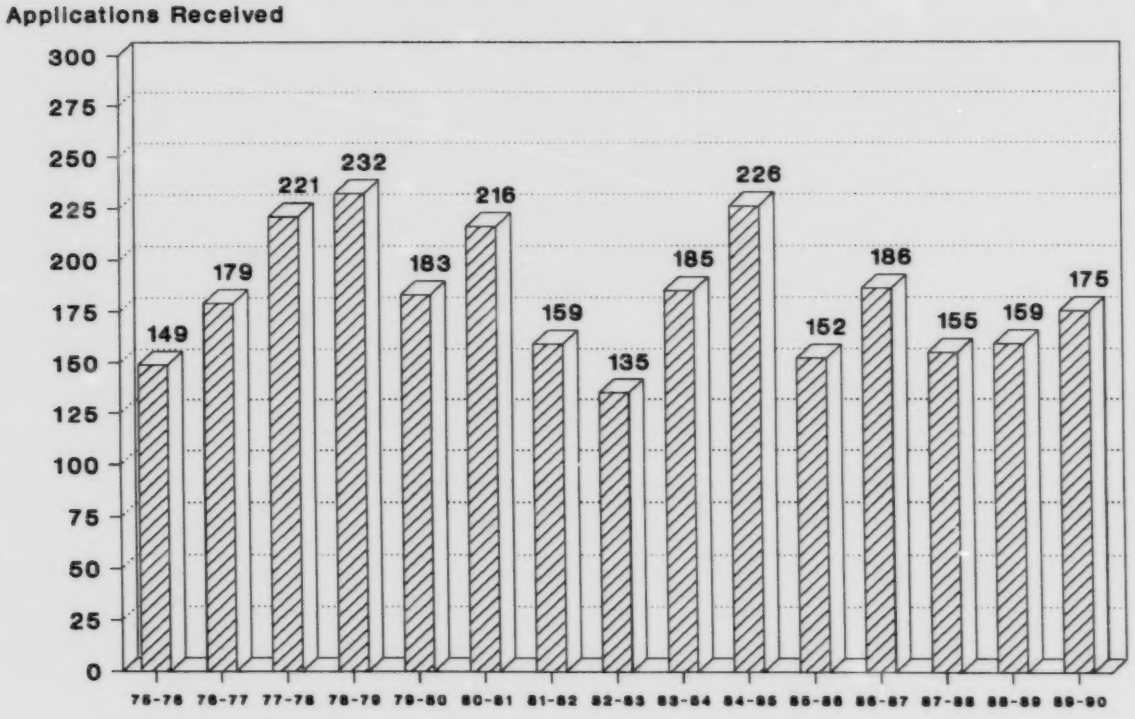
Certification

Under section 24 of the Code, a trade union may apply to the Board to obtain the exclusive right to represent a unit of employees of an employer with respect to bargaining collectively in an effort to improve their terms and conditions of employment. A trade union that is certified by the Board legally becomes the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and it will then represent these employees in collective bargaining with their employer.

During the 1989-90 fiscal year, the Board received 175 applications, representing a 10% increase in organizing activity over last year. The following graph tracks this type of activity within the Board's jurisdiction over the past 15 years. Overall, organizing activity has increased in each of the last two years shown; however, the number of applications filed is much lower than were organizing levels of the late 1970's to the mid-1980's.

The Board disposed of 151 applications, of which 89 were granted, which represents a 60% "success rate," up from 50% last year. Only 21 applications required a hearing. Votes were held in 16 of the cases disposed. Certifications which were granted encompassed 6786 employees, of which 1889 employees had been previously represented by a union. The average size of certified bargaining units consisted of 25 employees.

Figure 3
CERTIFICATION APPLICATIONS



Organizing in relation to the various industries is shown in the following figure.

Figure 4
Certification Applications Received

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Road Transportation	49	77	64	73	65
Air Transportation	9	21	20	10	33
Rail Transportation	11	5	0	2	0
Broadcasting	18	19	13	17	15
Feed & Grain	6	2	7	3	4
Crown Corporations	1	3	14	2	3
Northern Industries	13	11	8	13	19
Banking	11	5	4	4	1
Longshoring	2	8	10	5	9
Communications	2	6	1	1	5
Shipping & Navigation	19	20	7	17	12
Miscellaneous	11	9	7	12	9
Total	152	186	155	159	175

It is noted in Figure 4 that the Road Transportation sector continually has the most organizing activity; this year 65 applications were filed, down 8 from last year. The Air Transportation sector experienced a substantial increase in organizing, with 33 applications filed this year, the highest level since this Board began in 1973. Organizing also picked up in the Longshoring and Communications sectors as well as in the Northern Territories.

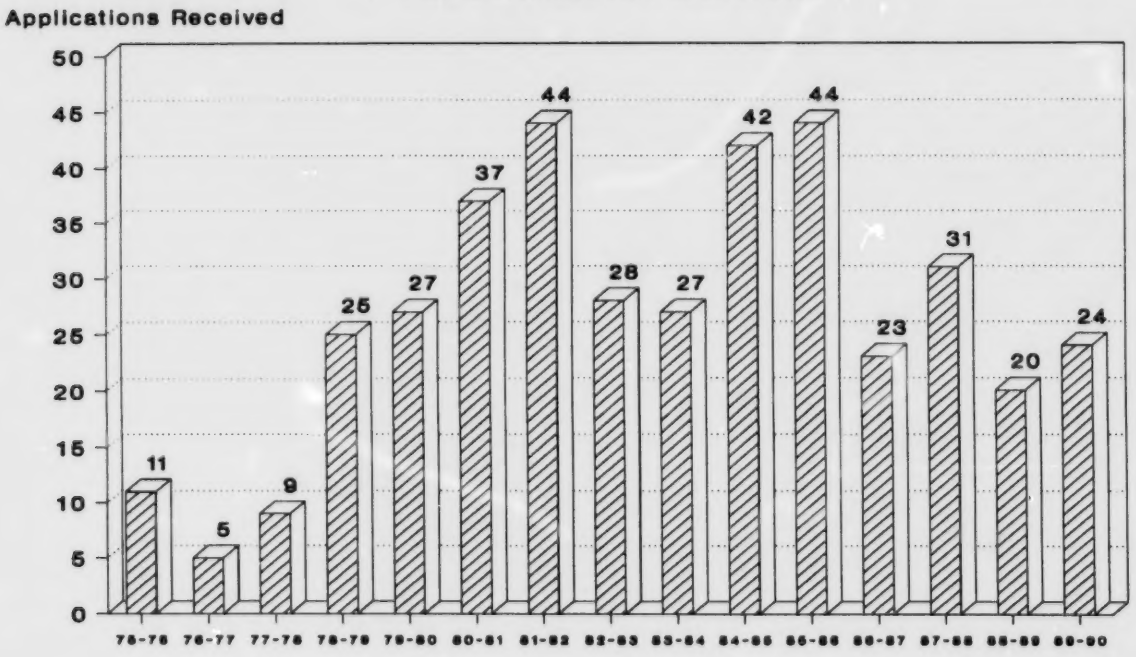
Revocation

Depending upon the circumstances of a case, an application for the revocation of a union's bargaining rights may be filed with the Board under sections 38(1), 38(3), 40 or 41. If the application succeeds, the Board will revoke the existing certification order or, in the case of voluntary recognition, declare that a trade union is no longer entitled to represent the employees of a particular bargaining unit.

In 1989-90, the Board received 24 revocation applications, up from 20 last year. The chart below provides a 15-year review of applications filed with the Board; however, no real trends are evident.

The Board disposed of 27 applications this year, of which 16 were granted. Votes were ordered in 14 cases. Four applications required a hearing. In total, 368 employees were affected by the revocation of their unions' bargaining rights.

Figure 5
REVOCATION APPLICATIONS



By industry, the largest number of applications received originated from the Road Transportation sector, followed by the Banking sector. For the second year in a row, the Banking sector was not responsible for the largest number of revocation applications filed.

Figure 6
Revocation Applications Received

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Banking	18	12	14	6	5
Road Transportation	9	5	5	8	6
Air Transportation	7	0	5	1	4
Rail Transportation	0	1	0	0	0
Broadcasting	2	0	2	2	4
Feed & Grain	0	0	0	1	0
Crown Corporations	1	0	2	1	2
Northern Industries	2	3	0	0	1
Longshoring	2	0	0	1	0
Communications	0	1	0	0	0
Shipping & Navigation	1	1	2	0	2
Miscellaneous	2	0	1	0	0
Total	44	23	31	20	24

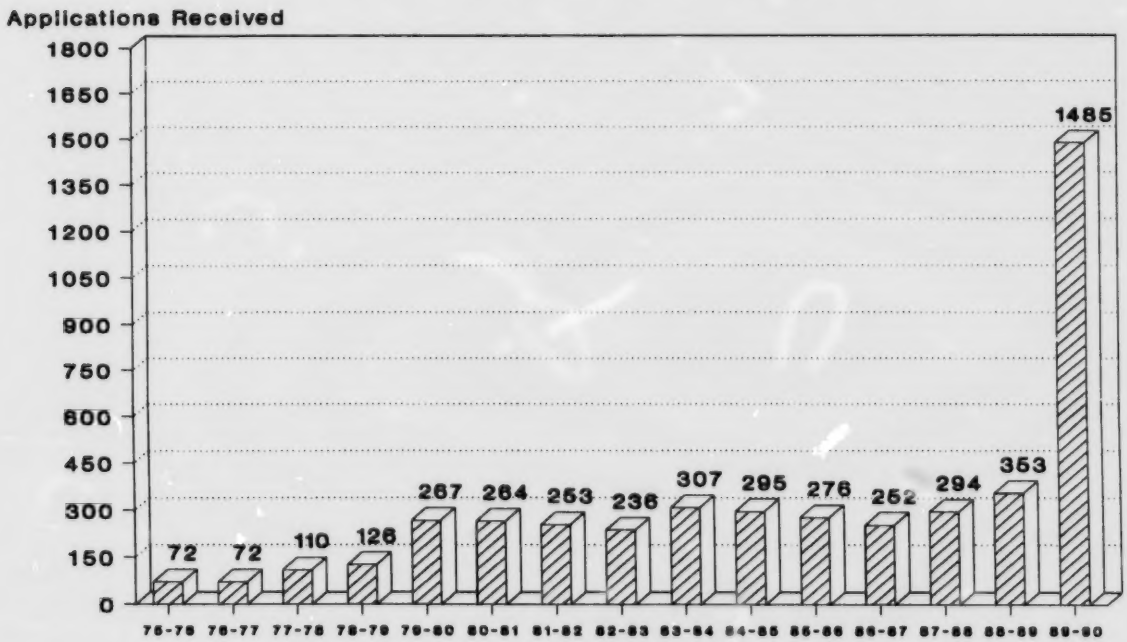
Unfair Labour Practices

Under the Canada Labour Code, certain rights and obligations are conferred upon the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or an obligation has not been respected, that person may file a complaint with the Board. These obligations are set out in sections 24(4), 37, 50, 69, 94, 95, 96 and 110. With respect to complaints under sections 50, 94(3)(g) or 95(a) or (b), a person must first obtain consent from the Minister of Labour before filing the complaint with the Board.

This year, 1485 complaints were registered with the Board, which represents a 321% increase over last year. Given this increase, it is evident that the Board's ability to process quickly this volume of complaints is limited given its existing resources. As noted in the graph below, this is the third year of increases in the number of complaints filed, completely reversing the trend of the years 1983-84 to 1986-87.

Of the 1485 complaints filed, 1342 complaints were filed against unions compared to 214 last year, while 143 complaints were filed against employers this year, 4 more than last year.

Figure 7
UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS



A complaint filed with the Board may allege violations of several sections of the Code. For example, although 1485 actual complaints were filed, those complaints contained 1818 alleged violations of the Code. A five-year review of the number of allegations under the various sections of the Code is presented below.

Figure 8
Number of Allegations Filed

Section of the Code	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
24(4)	19	20	22	15	18
37	108	86	96	195	1072
50	18	22	19	14	8
69	7	7	30	15	4
94	122	136	149	125	143
95	29	9	26	18	270
96	30	34	25	32	299
110	2	1	4	0	4
Total	335	315	371	414	1818

As evidenced above, the growth in complaints filed under sections 37, 95 and 96 of the Code against unions explains the increased workload. Specifically, the Canadian Union of Postal Workers has been the subject of more than 1200 complaints filed this year. The complaints were filed after the merger of Canada Post bargaining units at had been ordered by the Board.

This year, the Board disposed of 380 complaints by granting 12, or about 3%, of all the complaints disposed. Of those complaints disposed, 190 complaints were settled or withdrawn. The Board held hearings in 112 complaints, up substantially from 85 complaints last year. As noted in Figure 9, 142 complaints were filed against employers and 238 against unions. Almost 73% of the complaints against employers were settled or withdrawn, while this only occurred in 37% of the complaints against unions. One complaint was upheld against a union and 11 were upheld against employers.

In reviewing the industrial breakdown of complaints received, as shown in Figure 10, the large number of complaints involving the Canadian Union of Postal Workers is evident under the Crown Corporations heading.

Figure 10

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Air Transportation	42	54	42	34	41
Road Transportation	69	79	65	170	70
Rail Transportation	36	24	37	33	42
Banking	8	3	6	5	2
Broadcasting	31	19	21	24	22
Crown Corporations	31	23	47	39	1272
Feed & Grain	2	0	3	4	2
Communications	5	8	14	8	3
Northern Industries	6	5	6	8	1
Shipping & Navigation	18	13	14	9	10
Longshoring	16	20	34	16	9
Miscellaneous	8	5	5	3	11
Non Federal	4	1	0	0	0
Total	276	254	294	353	1485

The Road Transportation sector returned to an average level of complaints filed after a large increase last year, which was caused by numerous complaints filed against one union involved in a merger of bargaining units. Prior to this year, the Air Transportation sector experienced a declining trend in complaints filed, which reversed itself this year with a 22% increase.

With regard to complaints, the Board urges the parties to try to resolve their own conflicts before it becomes necessary for the Board to adjudicate on the matter. To support this conciliatory process, the Board will normally appoint one of its labour relations officers when a complaint is received. This officer will then assist the parties in resolving the conflict. This year 50% of all complaints filed were settled or withdrawn, thus eliminating the need to spend precious time and money on a public hearing of the conflict.

Every year the Board receives hundreds of complaints, which is understandable, given the adversarial system of labour relations in place throughout Canada. However, it is the Board's wish that, whenever possible, the parties to these complaints settle their differences on their own, without the intervention of a third party that could possibly force them into a win/lose situation. In such a case, it is sometimes difficult to mend relationships after the matter has received public attention and a "winner" and a "loser" have been identified.

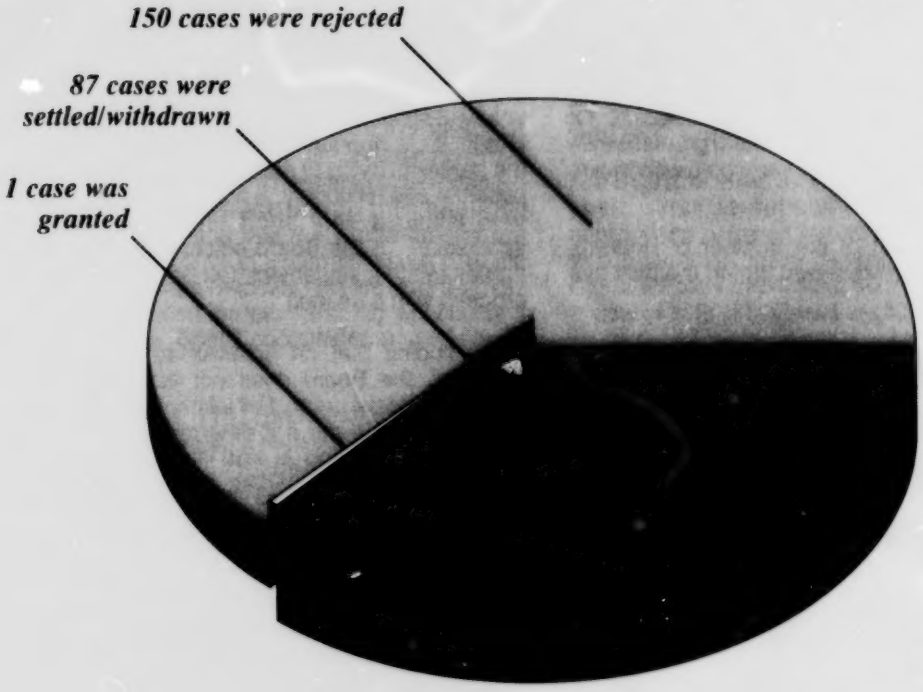
Unlawful Strikes or Lockouts

Section 89 of the Code specifies when an employer can lawfully lock out employees and when a trade union can lawfully strike an employer. If a lockout or a strike occurs contrary to the Code, an employer or trade union may make an application requesting that the Board declare the action unlawful and issue a cease and desist order. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.

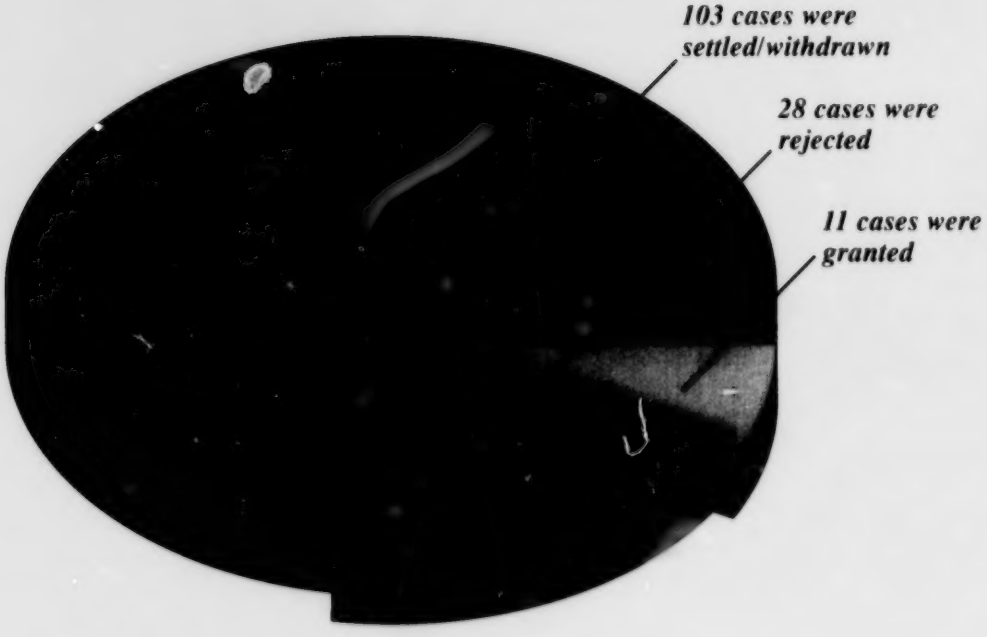
COMPLAINTS DISPOSED OF 1989 - 1990

Figure 9

Complaints against unions
Total - 238



Complaints against employers
Total - 142



This year, the Board received 22 applications, of which 19 alleged an unlawful strike and 3 alleged an unlawful lockout. A 15 year-review of applications received is shown below.

The Board disposed of 19 applications, consisting of 17 unlawful strike and 2 unlawful lockout applications. Of the 17 unlawful strike applications, 12 were granted while the 2 unlawful lockout applications were both withdrawn. Hearings were held in 12 cases.

The industrial breakdown of the number of unlawful strike/lockout applications received during the past five years is as follows.

Figure 12

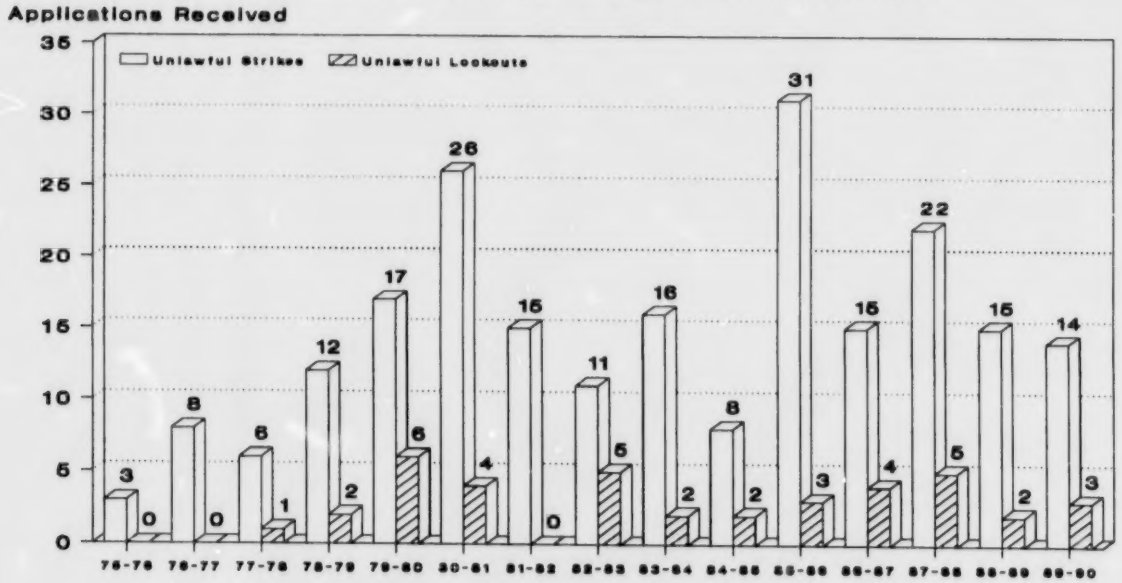
	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Air Transportation	11	1	3	3	2
Road Transportation	1	3	7	2	6
Rail Transportation	0	0	5	0	4
Banking	0	0	0	0	0
Broadcasting	2	2	5	6	3
Communications	3	4	1	1	0
Crown Corporations	11	3	1	1	2
Feed & Grain	0	1	0	1	1
Longshoring	3	3	4	2	2
Northern Industries	0	1	0	0	1
Shipping & Navigation	2	1	1	1	1
Miscellaneous	1	0	0	0	0
Total	34	19	27	17	22

It is noted in Figure 12 that the transportation sectors accounted for more than half of the applications filed in two of the last three years. All other sectors were relatively calm in this respect.

When the Board receives an application concerning an unlawful strike or lockout, it will normally do two things. Firstly, it will appoint a labour relations officer to assist the parties in trying to resolve the situation as quickly as possible and, secondly, it will organize a hearing to be held within a very short time of the filing of the application. If the Board officer is unable to help the parties reach a settlement, the Board may then wish to proceed with a hearing.

Upon finding that an unlawful strike or lockout has occurred, the Board does not automatically issue a cease and desist order. For example, the Board may not issue such an order if it determines that the strike or lockout is over and is not likely to reoccur, or if it determines that the parties acted in an irresponsible manner and that the issues could be better resolved through the grievance procedure provided in the collective agreement. The Board is obviously concerned with the costs and lack of productivity caused by unlawful strikes and lockouts, but it is also concerned with the reasons why these serious and unlawful events occurred.

Figure 11
UNLAWFUL STRIKE/LOCKOUT APPLICATIONS



By forcing the parties to uncover the root of the problem and to deal with it, the possibility of further unlawful activity will diminish considerably.

Review

Under section 18 of the Code, a person may request that the Board review, rescind, amend, alter or vary any order or decision that it has issued. There are generally three types of applications filed under this section: (1) applications requesting that the Board amend the structure or the composition of a bargaining unit or units; (2) applications involving requests that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently issued.

The Board received 110 applications in 1989-90 compared to 113 last year. There were 35 requests to amend bargaining units, 14 requests to change a name on an existing Board order and 22 requests that the Board reconsider one of its decisions. In addition, the Board received 14 requests for clarification of an order as well as 20 miscellaneous requests.

The Board disposed of 106 applications, of which 53 were granted. Hearings were held in 29 cases.

Technological Change

Sections 51 to 55 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the procedure an employer must follow concerning the notification of the trade union with regard to the introduction of technological changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain over the effects of the technological change on the bargaining unit employees.

This year the Board received no applications of this type. The following chart provides a five-year review of applications received.

Figure 13

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Applications Received	2	3	0	5	0

The Board disposed of 3 applications, none of which were granted.

Sale of business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business, or any part thereof, and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations, as provided in section 44 of the Code, may be passed on to the purchaser of that business.

The Board received 37 sale of business applications this year. This is substantially lower than the 100 applications received last year, although last year was abnormally high due to 79 applications filed in relation to Canada Post's franchising efforts. Below is a five-year review of sale of business applications received.

Figure 14

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Applications Received	23	53	38	100	37

A breakdown by industry is shown as follows.

Figure 15

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Air Transportation	1	20	7	4	7
Road Transportation	14	21	16	11	22
Rail Transportation	1	4	0	0	1
Banking	0	0	0	0	0
Broadcasting	1	0	1	2	1
Communications	1	0	0	1	0
Crown Corporations	0	1	2	80	1
Feed and Grain	1	0	0	0	2
Longshoring	1	0	1	0	0
Northern Industries	0	1	3	0	0
Shipping and Navigation	3	6	8	2	3
Miscellaneous	0	0	0	0	0
Total	23	53	38	100	37

As noted in Figure 15, this year the Road Transportation sector generated 60% (or 22) of the sale of business applications. The Air Transportation sector accounted for the next highest number of applications with 7 filed, representing almost 19% of the applications received. Generally, very little activity emanates from the other sectors, with the exception of the Canada Post cases filed last year.

The Board disposed of 33 applications this year, of which 14 were granted. Eleven applications were heard by the Board.

Declaration of a single employer

Under section 35 of the Code, an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The possible effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized, the other could be bound by the collective agreement in force and/or the certification order(s).

The Board received 31 applications this year, up significantly from last year. Below is a five-year summary of applications filed.

Figure 16

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Applications Received	17	41	27	17	31

Almost 68% of the applications received originated from the Road Transportation sector followed by the Air Transportation sector, which filed 23% of the applications.

The Board disposed of 22 applications, of which only 3 were granted. The Board held public hearings into 11 applications this year.

Occupational Safety and Health

The Board has been given jurisdiction under two sections of Part II of the Canada Labour Code. Under section 129, an employee who is not satisfied with a decision rendered by a safety officer designated by Labour Canada may refer that decision to the Board. In addition, if an employer takes action against an employee who has refused to work under what he/she believed were dangerous working conditions, that employee may file a complaint with the Board under section 133 of the Code.

For the first time in four years, the number of safety-related cases filed decreased with 29 applications received. The following chart contains statistics on applications received over the past five years.

Figure 17

	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Applications Received	5	20	25	33	29

Almost half of the applications were received from employees working for the railroads.

The Board disposed of 36 cases, of which 4 were granted. Hearings were held in 17 cases.

Miscellaneous

The Board received 24 additional applications under the following sections of the Code.

- Four applications were filed under section 24(4) of the Code, whereby an employer requests the Board's permission to implement a change or changes to the terms and conditions of employment of their employees who are affected by an application for certification. The Board disposed of 5 applications, of which 3 were granted. One application was heard by the Board.

- Nine applications for union successor rights were filed under section 43 of the Code, whereby one trade union succeeds another by way of a merger, amalgamation or transfer of jurisdiction. The Board disposed of 5 applications, of which 4 were granted. One application was heard by the Board.

- Seven applications were filed under section 65 of the Code, with regard to questions arising in connection with matters that had been referred to an arbitrator or arbitration board concerning the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement. The Board disposed of 15 applications, of which 9 were granted. Five applications were heard by the Board.

- One Ministerial direction was received pursuant to section 80 of the Code directing the Board to inquire into a first agreement dispute. If found advisable, the Board can settle the terms and conditions of the first collective agreement. The Board disposed of the case by deciding not to impose a settlement to the dispute.

- One application was filed under section 23 of the Code, requesting that the Board file one of its orders in court. The application has not yet been disposed.

- One application was filed under section 104 of the Code requesting the Board's consent to prosecute. The application is pending. A hearing was held in one of the applications that are pending before the Board.

- One application was received under section 109 requesting permission for access to employees living in an isolated location on premises owned or controlled by their employer. The application is pending.

Transportation

The transportation industry, including air, road, rail and shipping, is normally the major source of applications filed with the Board. However, due to over 1200 complaints filed this year against the Canadian Union of Postal Workers, the statistics are skewed. As a result, the transportation sector accounted for less than a quarter (23%) of the Board's total applications received, down from 58% last year. In specific terms, organizing activity in all the transport sectors accounted for 63% of the applications for certification received, and 89% of the sale of business applications filed. A breakdown of all the industrial sectors is provided as follows.

Air

This sector includes airlines, airport operations, aircraft servicing, helicopter companies, and flying schools and clubs. One hundred and seventeen applications were filed this year, up substantially from last year.

Organizing activity reached its highest level in 17 years, with 33 applications for certification filed. The Board disposed of 24 applications, of which 16 were granted.

The number of complaints filed increased to 41, up from 34 complaints last year. The Board disposed of 31 complaints, of which 4 were granted; all 4 were against employers.

Of the 15 review applications filed, 8 applications were disposed, of which 2 were granted.

The Board received 4 revocation applications; it disposed of 3 applications, granting 2.

The Board granted the 2 unlawful strike applications filed.

Of the 7 sale of business applications filed, 1 application was disposed of and granted.

The Board received 7 applications for a declaration of single employer and disposed of and rejected 1.

Three safety related applications were filed, while 8 were disposed, of which none were granted.

The Board also received 5 miscellaneous applications.

Road

The Road Transportation sector includes such interprovincial and/or cross border activities as trucking, busing, armoured car service, some courier and moving companies, as well as other related businesses. The Board received 220 applications from this sector this year, down from 322 applications last year; that figure was high due to the filing of 109 related complaints.

Organizing activity dropped slightly from 73 applications for certification filed last year to 65 applications this year. The Board disposed of 59 applications, of which 31 were granted.

The number of complaints dropped from 170 complaints last year to 70 this year. Last year's figure was abnormally high, as was explained above. Of the 106 complaints disposed of, 4 were granted. All 4 were complaints against employers.

This year, 22 sale of business applications and 21 applications for a declaration of a single employer were filed; that number is more than the number of applications filed in any of the past 17 years for both categories. The Board disposed of 15 sale of business applications, of which 4 were granted, while 18 applications for a declaration of a single employer were decided by the Board, of which 3 were granted.

The number of applications concerning allegations of unlawful strike or lockout increased from 2 applications last year to 6 this year. The Board disposed of 5 applications, of which 2 were granted.

Twenty-seven review applications were filed. The Board disposed of 32 applications, of which 14 were granted.

Six revocation applications were filed. The Board disposed of 7 applications, of which 4 were granted.

Only 1 safety-related application filed. The Board disposed of one application which was rejected.

Two miscellaneous applications were filed.

Rail

There were 69 applications filed this year, up from 63 filed last year. This is the highest number of applications filed since the establishment of the Board, 17 years ago.

Significant aspects of this sector's caseload include the fact that the number of complaints filed reached a new high, with 42 complaints, compared to 33 last year. This year, it disposed of 30 complaints, of which one, against a union, was granted.

Four unlawful strike applications were received this year compared to none last year. They were all granted.

Fourteen safety-related applications were filed this year. Almost half of all safety applications the Board received emanate from the railroads. However, of the 17 cases disposed of, only 2 were granted.

Of the 8 review applications filed, the Board disposed of 8, granting 4.

The only sale of business application filed is still pending.

Shipping

The volume of applications from this sector reached its lowest level in 14 years.

Organizing activity decreased from 17 applications for certification last year to 12 this year. The Board disposed of 13 applications, of which 8 were granted.

Unfair labour practice complaints increased by 1 over last year, with 10 complaints being filed. The Board also disposed of 10 complaints; none were granted.

The Board received 4 review applications, and disposed of 5, of which 3 were granted.

The Board rejected 1 of the 2 revocation applications.

It received 3 sale of business applications and disposed of 4, of which 3 were granted.

The only unlawful strike application is still pending.

Banking

This sector includes only federally chartered banks and does not normally include trust companies, credit unions or finance companies. The number of applications filed this year was the lowest in 14 years, with only 16 applications filed.

Organizing activity resulted in 1 application for certification being filed. Two applications were disposed by the Board, of which 1 was granted.

Revocation applications continued to outpace the number of certification applications for the fifth consecutive year. Five applications were filed this year. The Board disposed of 8 applications, of which 7 were granted.

The number of complaints filed continued to decline with only 2 filed this year. Four complaints were disposed of: the complainants withdrew their complaints.

The Board received 3 review applications and disposed of 3 applications by granting them.

The Board did not dispose of any of the 5 union successorship applications.

Broadcasting

This sector includes television and radio broadcasting, cable television and other related businesses. Sixty-nine applications were filed this year, up 3 from last year.

Nothing exceptional occurred with respect to the types of applications received. Organizing activity remained near normal levels with 15 applications for certification filed this year, down 2 from last year. The Board disposed of 14 applications, granting 11.

The number of complaints also decreased by 2 from last year with 22 filed this year. The Board disposed of 21 complaints, none of which were granted.

The number of unlawful strike/lockout applications declined after three years of increasing activity. Two applications for unlawful lockout and 1 for an unlawful strike were filed this year. This is down from 6 applications filed last year. Three applications were disposed of by the Board, of which 1 was granted.

Of the 18 review applications, the Board disposed of 17, granting 9.

The Board received 4 applications for revocation and disposed of 5 applications, granting 3.

It received 1 sale of business application and granted 2 applications.

The only application for a declaration of single employer is still pending.

One safety application is still pending.

Four miscellaneous applications were filed.

Communications

This sector includes employers involved in telegraph, telephone and overseas cable operations. The caseload from this sector declined to its lowest level in 16 years, although the number of certification applications did increase from only 1 last year to 5 this year. The Board disposed of 3 applications, granting 2.

The number of unfair labour practice complaints reached its lowest level in 15 years, with only 3 applications filed. Eight were filed last year. The Board disposed of 1 complaint against an employer by granting it.

One review application was also filed and one was granted this year.

Crown Corporations

This category encompasses Crown corporations that are not already included in the other sectors, for example, Canada Post Corporation, Canada Mortgage and Housing Corporation and the National Arts Centre.

The number of applications generated by this sector continued to climb with 1306 applications received this year, up from 165 last year. The increase over the past three years is due to activities related to Canada Post Corporation.

The 690% increase in the caseload from this sector is directly related to the receipt of 1272 unfair labour practice complaints, of which over 1200 were filed against the Canadian Union of Postal Workers following the merger of Canada Post bargaining units. Only 39 complaints were filed last year by this sector. The Board disposed of 77 complaints this year, of which only one complaint against an employer was granted.

Except as noted above, there was no other unusual volume of activity. Organizing activity resulted in 3 applications for certification this year as compared to 2 last year. Three applications were disposed, with 1 application being granted.

Eighteen applications for review were filed, up from 12 last year. The Board disposed of 17 applications, of which 9 were granted.

Two applications for revocation were filed as compared to one application last year. One application was disposed when it was withdrawn.

Two applications for unlawful strike were filed this year and both were withdrawn.

One sale of business application was filed this year, down significantly from last year when 80 applications were filed, of which 79 dealt with the issue of franchising parts of Canada Post's operations. The Board disposed of 8 applications, of which 2 were granted.

Three safety applications were filed and withdrawn.

Five miscellaneous applications were also filed this year.

Feed and Grain

This industry includes various grain elevators, flour mills, seed cleaning operations and feed mills. Eighteen applications were received this year, up from 13 applications last year.

Organizing activity resulted in 4 applications for certification being filed, up by 1 application from last year. The Board disposed of 2 applications by granting both.

Only 2 complaints were filed and they were withdrawn.

The Board granted the only unlawful strike application filed.

The Board received 5 applications for review and disposed of 6, granting 5.

The 2 sale of business applications filed were granted.

The only application for a declaration of single employer is still pending.

The 2 safety-related applications are still pending.

The Board received and granted the only application for union successorship rights.

Longshoring

Caseload activity from this sector fell to its lowest level in four years, with 31 applications filed. The number of applications for certification did increase to 9 applications from last year. The Board disposed of 3 applications by granting 2.

The number of complaints filed dropped to its lowest level in seven years, with 9 complaints filed. The Board disposed of 6 complaints, none of which were granted.

The 2 unlawful strike applications filed were both granted.

Five safety-related cases were filed with the Board. Six applications were disposed, of which 2 were granted.

Of the 6 review applications filed this year, the Board disposed of 4, none of which were granted.

Northern Canada

Included within this category are those employers that operate in the territories that have not been included in the other industrial sectors.

The number of applications filed increased to 28 applications, up 4 from last year. An increase in organizing activity resulted in 19 applications for certification being filed, up from 13 applications filed last year. The Board disposed of 18 applications, by granting 12.

The only application for revocation filed was subsequently withdrawn.

One complaint was filed, while the Board disposed of 4 complaints, none of which were granted.

The only unlawful strike application filed is still pending.

The only application for a declaration of single employer filed was later withdrawn.

The Board received 4 applications for review, disposed of 4, of which 3 were granted.

The only application for union successorship received is still pending.

Miscellaneous Employers

This category encompasses the remaining types of employers, including native councils and uranium mining. This year, 20 applications were filed. The Board received and disposed of 7 applications for certification, of which 3 were granted.

Eleven complaints were filed, the highest number in six years. Of the 11 complaints disposed of by the Board, only one against an employer was granted.

The only application for review received was rejected.

One application for consent of the Board was filed in order for the employer to vary terms and conditions of employment of employees during the "freeze" period that comes into effect when an application for certification is being processed. The Board granted that application.

Non Federal

The Board received two applications for certification that it determined did not fall under its jurisdiction.

When it is unclear whether a particular employer falls under federal or provincial jurisdiction, the parties will occasionally file the same application in both jurisdictions and ask that one of the boards proceed to determine the matter.

Statistical Tables

The following tables provide additional details on the Board's caseload and activities.

The historical data may contain minor variations from previous annual reports due to adjustments made to the statistics.

Table 1A	Applications received by type of case and by region
Table 1B	Applications received by type of case and by Province/Territory
Table 2	Applications disposed of by type of case and by region
Table 3	Summary of cases carried over, received and disposed of
Table 4	Type of applications received by industry
Table 5	Type of applications disposed of by industry
Table 6	Certification applications disposed of by industry
Table 7	Size of bargaining units certified
Table 8	Review applications disposed of by industry
Table 9	Unfair labour practice complaints against employers received and disposed of by industry
Table 10	Unfair labour practice complaints against unions received and disposed of by industry
Table 11	Alleged violations by section of the Code and by industry
Table 12	Unlawful strike/lockout applications disposed of by industry
Table 13	Number of days spent in hearing by region
Table 14	Number of cases heard by type of application

Table 1A

Applications Received by Type of Case and by Region in 1989-90

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	8	13	38	13	9	29	110
Certification	6	21	48	26	26	48	175
Declaration of Single Employer	1	0	5	8	3	14	31
Revocation	3	1	7	7	2	4	24
Successor Rights	1	1	0	5	1	1	9
Sale of Business	3	1	8	9	2	14	37
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	0	2	3	1	1	0	7
Technological Change	0	0	0	0	0	0	0
Settlement of First Agreement	0	0	0	1	0	0	1
Unlawful Strike/Lockout	3	3	8	3	1	4	22
Unfair Labour Practice	8	176	395	721	90	95	1485
Safety	2	1	14	6	3	3	29
Miscellaneous	0	0	1	5	0	1	7
Total	35	219	527	805	138	213	1937

Table 1B

Applications Received by Type of Case and by Province/Territory in 1989-90

	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes/ Lockouts	Bus. Sale	Single Employer	Misc.	Total
B.C.	30	25	3	93	4	14	13	5	187
Alta.	11	1	1	78	-	-	1	-	92
Sask.	6	1	-	5	1	-	-	1	14
Man.	5	7	1	6	-	-	1	4	24
Ont.	32	21	10	730	6	14	10	21	844
Que.	50	38	7	395	8	8	5	18	530
Nfld.	10	5	-	5	-	1	-	-	21
P.E.I.	1	-	-	1	-	-	-	-	2
N.S.	8	3	1	125	1	-	-	3	141
N.B.	2	5	-	45	2	-	-	1	54
N.W.T.	11	3	-	2	-	-	1	-	17
Y.T.	9	1	1	-	-	-	-	-	11
Total	175	110	24	1485	22	37	31	53	1937

* Unfair Labour Practice complaints

Table 2

Applications Disposed of by Type of Case and by Region in 1989-90

	National Capital	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	8	16	38	16	8	20	106
Certification	5	15	44	25	22	40	151
Declaration of Single Employer	0	0	8	6	0	8	22
Revocation	1	1	11	7	3	4	27
Successor Rights	2	1	1	0	0	1	5
Sale of Business	3	2	7	8	3	10	33
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	1	4	3	4	1	2	15
Technological Change	0	0	1	0	2	0	3
Settlement of First Agreement	0	0	0	1	0	0	1
Unlawful Strike/Lockout	3	3	6	3	0	4	19
Unfair Labour Practice	9	29	104	174	18	46	380
Safety	4	0	16	5	6	5	36
Miscellaneous	2	1	1	2	1	1	8
Total	38	72	240	251	64	141	806

Table 3

Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed of in 1989-90

Type of Case	Carried over from 1988-1989	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed of	Carried Over to 1990-91
Review	70	110	53	33	20	106	74
Certification	64	175	89	22	40	151	88
Declaration of Single Employer	29	31	3	4	15	22	38
Revocation	11	24	17	9	1	27	8
Successor Rights	2	9	4	0	1	5	6
Sale of Business	112	37	14	5	14	33	116
Determination of Existence of Collective Agreement/ Persons Bound	22	7	9	3	3	15	14
Technological Change	3	0	0	2	1	3	0
Settlement of First Agreement	-	1	-	1	-	1	-
Unlawful Strike/Lockout	0	22	12	0	7	19	3
Unfair Labour Practice	260	1485	12	178	190	380	1365
Safety	19	29	4	10	22	36	12
Miscellaneous	7	7	3	2	3	8	6
Total	599	1937	220	269	317	806	1730

Table 4

Type of Applications Received by Industry In 1989-90

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes/ Lockouts	Bus. Sale	Single Emp.	Misc.	Total
Air Transport	33	15	4	41	2	7	7	8	117
Banks	1	3	5	2	0	0	0	5	16
Broadcasting	15	18	4	22	3	1	1	5	69
Communications	5	1	0	3	0	0	0	0	9
Crown Corporations	3	18	2	1272	2	1	0	8	1306
Feed and Grain	4	5	0	2	1	2	1	3	18
Longshoring	9	6	0	9	2	0	0	5	31
Railway	0	8	0	42	4	1	0	14	69
Road Transport	65	17	6	70	6	22	21	3	220
Shipping	12	4	2	10	1	3	0	0	32
North Territories	19	4	1	1	1	0	1	1	28
Miscellaneous	7	1	0	11	0	0	0	1	20
Non Federal	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	175	110	24	1485	22	37	31	53	1937

* Unfair Labour Practice complaints

Table 5

Type of Applications Disposed of by Industry In 1989-1990

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes/ Lockouts	Bus. Sale	Single Emp.	Misc.	Total
Air Transport	24	8	3	31	2	1	1	11	81
Banks	2	3	8	4	0	0	0	0	17
Broadcasting	14	17	5	21	3	2	0	5	67
Communications	3	1	0	8	0	1	0	3	16
Crown Corporations	3	17	1	77	2	8	1	17	126
Feed and Grain	2	6	0	2	1	2	0	1	14
Longshoring	3	4	1	6	2	0	1	6	23
Railway	1	8	0	30	4	0	0	17	60
Road Transport	59	32	7	176	5	15	18	6	318
Shipping	13	5	1	10	0	4	0	0	33
North Territories	18	4	1	4	0	0	1	0	28
Miscellaneous	7	1	0	11	0	0	0	2	21
Non Federal	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	151	106	27	380	19	33	22	68	806

* Unfair Labour Practice complaints

Table 6

Certification Applications Disposed of by Industry in 1989-90

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total no. of decisions	Heard	Votes
Air Transport	16	5	3	24	2	3
Banks	1	1	0	2	0	0
Broadcasting	11	0	3	14	0	0
Communications	2	1	0	3	2	0
Crown Corporations	1	1	1	3	0	0
Feed and Grain	2	0	0	2	0	0
Longshoring	2	1	0	3	0	1
Railway	0	1	0	1	0	0
Road Transport	31	7	21	59	8	8
Shipping	8	3	2	13	0	0
North Territories	12	2	4	18	1	4
Miscellaneous	3	0	4	7	0	0
Non Federal	0	0	2	2	0	0
Total	89	22	40	151	13	16

Table 7

Size of Bargaining Units Certified in 1989-90

Number of employees	Number of Applications	%	Cumulative %
0/10	20	22.5	22.5
11/20	16	18.0	40.4
21/30	15	16.9	57.3
31/40	5	5.6	62.9
41/50	9	10.1	73.0
51/60	2	2.2	75.3
61/70	6	6.7	82.0
71/100	4	4.5	86.5
101/130	3	3.4	89.9
131/160	4	4.5	94.4
161/190	0	0.0	94.4
191 and over	5	5.6	100.0
Total	89	100.0	

Total number of employees affected: 6786
Median size of units: 25 employees
Newly organized: 4897
Previously organized: 1889

Table 8

Review Applications Disposed of by Industry in 1989-90

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total no. of Decisions	Heard
Air Transport	2	4	2	8	1
Banks	3	0	0	3	0
Broadcasting	9	3	5	17	2
Communications	1	0	0	1	0
Crown Corporations	9	8	0	17	3
Feed and Grain	5	1	0	6	0
Longshoring	0	1	3	4	2
Railway	4	3	1	8	1
Road Transport	14	10	8	32	6
Shipping	3	1	1	5	0
North Territories	3	1	0	4	0
Miscellaneous	0	1	0	1	0
Total	53	33	20	106	15

Table 9

Unfair Labour Practice Complaints Against Employers Received and Disposed of by Industry in 1989-90*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	29	4	7	15	26	8
Banks	2	0	0	4	4	0
Broadcasting	22	0	2	18	20	5
Communications	1	1	4	0	5	2
Crown Corporations	10	1	7	8	16	5
Feed and Grain	2	0	0	2	2	0
Longshoring	1	0	0	0	0	0
Railway	7	0	1	2	3	0
Road Transport	52	4	4	39	47	16
Shipping	5	0	0	5	5	4
North Territories	1	0	2	1	3	0
Miscellaneous	11	1	1	9	11	2
Total	143	11	28	103	142	42

* number of cases

Table 10

Unfair Labour Practice Complaints Against Unions Received and Disposed of by Industry in 1989-90*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	12	0	4	1	5	3
Banks	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	0	0	1	0	1	1
Communications	2	0	1	2	3	0
Crown Corporations	1262	0	10	51	61	2
Feed and Grain	0	0	0	0	0	0
Longshoring	8	0	3	3	6	1
Railway	35	1	11	15	27	4
Road Transport	18	0	117	12	129	11
Shipping	5	0	2	3	5	2
North Territories	0	0	1	0	1	0
Miscellaneous	0	0	0	0	0	0
Non Federal	0	0	0	0	0	0
Total	1342	1	150	87	238	24

* number of cases

Table 11

Alleged Violations by Section of the Code and by Industry in 1989-90*

Industry	Section of the Code 24(4)	37	50a)	50b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Air Transport	2	10	2	1	-	27	3	13	-	58
Banks	-	-	-	-	-	2	-	1	-	3
Broadcasting	3	-	1	3	-	21	-	8	-	36
Communications	-	2	-	-	-	1	-	1	-	4
Crown Corporations	-	1003	1	-	-	12	261	252	2	1531
Feed and Grain	-	-	-	-	-	2	-	1	-	3
Longshoring	-	4	-	-	4	3	3	-	1	15
Railway	-	35	-	-	-	8	-	1	-	44
Road Transport	9	15	-	-	-	50	2	19	1	96
Shipping	4	4	-	-	-	5	1	-	-	14
North Territories	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2
Miscellaneous	-	-	-	-	-	11	-	2	-	13
Total	18	1073	4	4	4	143	270	299	4	1802

* The count refers to the number of alleged violations of the various sections of the Code contained in the cases received.

Table 12

Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed of by Industry in 1989-90

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	2	2	0	0	2	2
Banks	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	3	1	0	2	3	2
Communications	0	0	0	0	0	0
Crown Corporations	2	0	0	2	2	1
Feed and Grain	1	1	0	0	1	1
Longshoring	2	2	0	0	2	0
Railway	4	4	0	0	4	4
Road Transport	6	2	0	3	5	2
Shipping	1	0	0	0	0	0
North Territories	1	0	0	0	0	0
Total	22	12	0	7	19	12

Table 13

Number of Days Spent in Hearing by Region in 1989-90

Region	Number of days
Atlantic	8
Quebec	109
Ontario	114
Pacific and Central	60
Total	291

Table 14

**Number of Cases Heard by Type of Application*
In 1989-90**

Type of Case	Number Heard
Review	29
Certification	21
Change of Terms and Conditions of Employment	1
Declaration of Single Employer	11
Revocation	4
Sale of Business	11
Successor Rights	1
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	5
Religious Objection	1
Unlawful Work Stoppage	12
Complaint of Unfair Labour Practice	112
Consent to Prosecute	1
Safety	17
Total	226

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing.

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1990

(with comparative figures for the year ended March 31, 1989)

	1990	1989
Salaries and wages	$5,520,307	$4,495,102
Contribution to employee benefit plan	766,000	736,000
Transportation and communications	873,680	791,111
Information	79,772	76,641
Professional and special services	508,713	510,536
Rentals	190,000	184,551
Purchased repair and upkeep	78,298	52,472
Utilities, materials and supplies	150,053	150,030
All other expenditures	22,857	18,574
Capital	146,057	125,005
Accommodation procided by D.P.W.	1,350,000	1,350,000
D.S.S. cheque issue	10,000	10,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	124,000	106,000
Total Expenditures	$9,819,737	$8,606,022
Total expenditures provided by:		
Department of Labour Vote 10	$7,569,737	$6,393,144
Employee Benefits	766,000	736,000
O.G.D. which provided services without charge	1,484,000	1,466,000
	$9,819,737	$8,595,144

Certified correct:

Director General, Corporate Management Services

Approved:

Chairman

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

17e RAPPORT ANNUEL

1989-1990

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télex: 053-4426
Télécopieur: (613) 995-9493

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

N° de cat. LR1-1990

ISBN 0-662-58059-1

Conseil Canadien des Relations du Travail

17e RAPPORT ANNUEL

1989-1990

Au premier plan de gauche à droite: Thomas M. Eberlee, Vice-président, Hugh R. Jamieson, Vice-président, J.F.W. (Ted) Weatherill, Président, Louise Doyon, Vice-présidente, et Serge Brault, Vice-président. À l'arrière de gauche à droite: Evelyn Bourassa, Robert Cadieux, Michael Eayrs, Calvin B. Davis, François Bastien, Linda M. Parsons, J. Jacques Alary et Ginette Gosselin, Membres.

Bureaux régionaux

Région de l'Ouest
800, rue Burrard
Pièce 1660
Vancouver (C.-B.)
V6Z 2G7

Directeur régional
Philip Kirkland

Tél : (604) 666-6001
Téléc : 604-666-6071

Région du Centre
One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3H8

Directeur régional
Gordon Keeler

Tél : (204) 983-3145
Téléc : 204-983-3170

Région de l'Ontario
350, rue Bay
4e étage
Toronto (Ontario)
M5H 2S6

Directeur régional
Peter Stachanek

Tél : (416) 973-3782
Téléc : 416-973-6543

Région du Québec
Complexe Guy-Favreau
200, boul. René-Lévesque ouest
Pièce 1202
Tour est
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

Directrice régionale
Debra Robinson

Tél : (514) 283-3258
Télex : 05562171
Téléc : 514-283-3590

Région de l'Atlantique
Queen Square
45, promenade Alderney
6e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

Directeur régional
John Vines

Tél : (902) 426-7068
Téléc : 902-426-7397

LIBERTÉS FONDAMENTALES

«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»

(Article 8, Partie I,
Code canadien du travail)

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 31 janvier 1991

L'honorable Jean Corbeil
Ministre du Travail
Travail Canada
Place du Portage
Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 121 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1990.

Le tout respectueusement
soumis,

J.F.W. Weatherill
Président

Office of the Chairman
Cabinet du Président

Table des matières

	Page
Message du Président	1
Le Conseil canadien des relations du travail	2
• Loi habilitante	2
• Compétence constitutionnelle	3
• Composition du Conseil	3
• Personnel du Conseil	6
• Organigramme	8
Motifs de décision	9
Révision judiciaire	14
Volume d'affaires du Conseil en 1989-1990	18
Examen des demandes reçues par genre d'affaire	20
Examen des demandes reçues par secteur d'activité	29
Tableaux statistiques	33
État financier	42

Message du Président

Le présent rapport porte sur une année de transition. Mon prédécesseur, M^{e} Marc Lapointe, c.r., a été le premier président du Conseil canadien des relations du travail; le Conseil avait reçu le statut de ministère et avait qualité de tribunal autonome et quasi judiciaire. M^{e} Lapointe en a dirigé les destinées pendant quelque 17 ans, défendant toujours son indépendance et veillant sans cesse à recruter des membres compétents. La qualité du travail accompli par le Conseil a été une de ses préoccupations constantes. Compte tenu de la durée de son mandat et de ses qualités personnelles, il est normal et juste qu'on attribue à son dévouement l'excellente réputation dont jouit le Conseil à l'heure actuelle. J'entends bien poursuivre son travail et veiller à ce que le Conseil ne ternisse jamais cette réputation.

Le président d'un tribunal quasi judiciaire comme le Conseil n'est responsable que des décisions auxquelles il participe lui-même, étant donné que les affaires doivent être tranchées uniquement par les personnes qui les entendent. Le président s'occupe néanmoins d'affecter les membres qui entendent les diverses affaires, il administre l'organisme, il participe lui-même à l'audition de certaines affaires et il se tient à la disposition de ceux qui veulent le consulter.

Outre les fonctions qu'il exerce en sa qualité de chef d'un tribunal quasi judiciaire, le président est également investi des pouvoirs de premier dirigeant du Conseil. À ce titre, et en vue d'instituer un cadre opérationnel et administratif adapté aux affaires renvoyées au Conseil, dont le nombre et la complexité se sont grandement accrus au cours des deux dernières années, j'ai apporté certains changements organisationnels aux fonctions de gestion du Conseil. Toutes les fonctions «opérationnelles» -- les fonctions relations du travail et soutien des audiences -- relèvent maintenant du directeur général des Services opérationnels, M. Gérard Legault, qui assume également la responsabilité des cinq bureaux régionaux. Les directeurs de ces bureaux supervisent le travail sur place qui mène au règlement d'une proportion considérable de demandes et qui, dans nombre d'autres affaires, fournit les faits qui permettent au Conseil de trancher le litige sans devoir tenir une audience publique. Le Conseil a mis en place des procédures expéditives (bien qu'elles ne le soient pas toujours) en vue du règlement des affaires concernant les droits de négociation, les plaintes de pratique déloyale de travail et les grèves et lock-out illégaux. Souhaitons qu'il sera possible de réduire sensiblement le temps moyen de traitement des dossiers lorsque le Conseil sera parvenu à régler les nombreuses affaires dont il a été saisi et qui entraînent un grand nombre de procédures malgré le fait qu'elles n'ont trait qu'à un nombre limité de conflits de travail.

Les fonctions «administratives» ou de soutien nécessaires au fonctionnement d'un organisme autonome relèvent maintenant du directeur général des Services de gestion intégrée, M. David Craig. Ce regroupement de directions jusqu'ici distinctes a donné lieu à la promotion du travail d'équipe, approche qu'est venu renforcer la nomination récente d'un directeur de l'Informatique, qui coordonnera l'expansion et la modernisation des opérations de traitement des données du Conseil.

Enfin, le poste d'avocat général a été créé et sa première titulaire est M^{e} Johane Tremblay. Les Services juridiques sont chargés d'effectuer des recherches et de présenter des opinions à l'interne, de fournir des avis juridiques généraux, et de représenter le Conseil dans la majorité des affaires qui le mettent en cause et qui sont renvoyées à la Cour d'appel fédérale. Nous estimons que le Conseil devrait paraître, essentiellement, comme un «ami de la cour», et nous espérons qu'avec le temps sa contribution à l'avancement du droit administratif canadien sera reconnue.

Ma première année au Conseil a été très satisfaisante grâce, dans une large mesure, à l'objectivité et à la sagacité des membres. Au cours de cette année, les membres James Abson et Victor Gannon ont quitté le Conseil à l'expiration de leurs mandats prolongés. L'ardeur dont ils ont fait preuve pendant leurs nombreuses années de service a grandement contribué aux réalisations du Conseil. Par ailleurs, le Conseil a accueilli la vice-présidente Louise Doyon et les membres Michael Eayrs et François Bastien. Toutes ces nominations -- non politiques comme le veut la solide tradition établie au Conseil -- respectaient les critères décrits par M^{e} Lapointe dans le rapport annuel de 1988-1989.

Le roulement du personnel a été remarquablement faible au Conseil. Chacun -- par sa compétence, son dévouement et sa loyauté -- a su m'assurer le soutien sans lequel je ne pourrais m'acquitter de ma tâche.

Le Conseil canadien des relations du travail

En 1973, le Parlement a remanié le Conseil canadien des relations du travail à la suite de l'adoption de la Partie V (maintenant Partie I) du Code canadien du travail. Par suite des recommandations faites par l'Équipe spécialisée Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail,** Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1968), le Conseil est devenu un tribunal autonome, impartial et quasi judiciaire jouissant de pouvoirs légaux concernant l'exécution, l'interprétation et l'application de la Partie V du Code canadien du travail. Le Conseil a également été désigné comme «ministère» au sens de la Loi sur l'administration financière et devait fonctionner en tant qu'organisme indépendant de Travail Canada. Le Parlement a énoncé les principes directeurs qui sous-tendent le rôle du «nouveau» CCRT - la promotion de relations de travail fructueuses - dans le préambule du Code canadien du travail.

Une fois établi, le Conseil a installé son siège à Ottawa, comme l'exigeait le Parlement. Étant donné que son champ de compétence englobait les deux territoires et toutes les provinces du Canada, il lui a fallu dès le début vaincre les difficultés que cette situation engendrait. Le Conseil a décidé que, pour rendre ses services accessibles, il devait se déplacer. Ainsi, il tient habituellement ses audiences à un endroit facile d'accès pour les parties qui doivent se présenter devant lui. En se déplaçant partout au pays, le Conseil se tient au fait des préoccupations des divers milieux de relations de travail.

Le Conseil doit offrir ses services, et notamment tenir ses audiences, dans les deux langues officielles du Canada. Il a jugé que, s'il voulait apporter une aide constante aux milieux de relations de travail, et ce, avec diligence, il lui fallait décentraliser ses services et être toujours présent dans les diverses régions du pays.

À cette fin, il a établi des bureaux régionaux à Dartmouth, à Montréal, à Toronto, à Winnipeg et à Vancouver et les a pourvus d'un directeur et d'agents des relations de travail expérimentés. On leur confie des affaires sur lesquelles ils sont chargés d'enquêter. Ils agissent également à titre de médiateurs dans le cas des plaintes de pratique déloyale de travail, ainsi que des grèves et des lock-out illégaux. Le règlement de ces plaintes et de ces différends évite au Conseil de tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect «redressement» de son approche dans les cas de ce genre. Quand les agents des relations de travail réussissent à régler des grèves et des lock-out illégaux, ils peuvent éviter les conséquences d'un arrêt de travail illégal prolongé et inattendu dans des services importants.

Par ailleurs, les bureaux du Conseil fournissent au public des renseignements sur le Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), de même que sur les politiques, la procédure et la jurisprudence du Conseil. De plus, ils tiennent l'administration centrale au courant des questions intéressant les divers milieux de relations de travail.

Loi habilitante

Le Code canadien du travail, la loi habilitante du Conseil, a subi au cours des années de nombreux changements. Avant 1973, la Partie V traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. En 1973, la version modifiée du Code prévoyait l'exercice de fonctions supplémentaires par le Conseil, notamment:

- l'examen, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats et leurs agents;
- l'examen et le règlement des demandes concernant les changements technologiques; et
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusion ou de vente d'entreprise.

La «nouvelle» Partie V conférait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés surveillants.

En 1978, le projet de loi C-8 a de nouveau modifié la Partie V du Code canadien du travail; il a élargi la compétence et les pouvoirs du Conseil. Les principaux aspects de ces modifications sont:

- la détermination de la volonté de la majorité des employés membres d'une unité de négociation à la date de la présentation de la demande d'accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation pour les syndicats de représenter d'une manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation pour leurs bureaux d'embauchage d'élaborer des règles de placement justes et objectives; et
- sur renvoi par le ministre du Travail, l'établissement par le Conseil des modalités d'une première convention collective.

En outre, le Parlement a élargi le pouvoir discrétionnaire du Conseil en ce qui concerne les grèves ou les lock-out illégaux en conférant à ce dernier l'autorisation de rendre des ordonnances de ne pas faire dans le cas d'un arrêt

de travail illégal. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser des poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Un nouveau champ de compétence est maintenant reconnu au Conseil par la Partie IV (maintenant Partie II). Les décisions des agents de sécurité portant sur les conditions de travail dangereuses peuvent en effet lui être renvoyées et il peut instruire les plaintes d'employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

Le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail, a de nouveau modifié le Code et est entré en vigueur le 18 juillet 1984. Les modifications les plus récentes apportées à la Partie V du Code comprenaient les suivantes.

- Une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant» a été ajoutée.

- Le Code prévoit le précompte obligatoire par l'employeur, à la demande du syndicat, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation, qu'ils soient ou non membres dudit syndicat.

- Le Code peut passer outre aux dispositions d'une convention collective lorsqu'un employé, en raison de ses convictions ou croyances religieuses, s'oppose à l'adhésion à un syndicat ou au versement des cotisations syndicales normales. Le Conseil peut maintenant déroger à l'obligation d'adhérer à un syndicat et autoriser le versement du montant équivalant à la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Enfin, la nomination de membres à temps partiel qui aideront le Conseil à assumer les fonctions énoncées à la Partie IV du Code a été prévue; en outre, tout membre du Conseil peut statuer sur une demande ou sur une question incontesté soumise au Conseil en vertu de la Partie V du Code.

En 1989, le Code canadien du travail a été renuméroté et la Partie V (Relations industrielles) est devenue la Partie I (Relations du travail), ce qui s'est fait par l'adoption des Lois révisées du Canada. D'autres modifications ont été apportées à la Partie I; elles étaient simplement destinées à normaliser le libellé de la loi et non à modifier le sens de ses dispositions.

Compétence constitutionnelle

Les relations de travail relèvent principalement des provinces. Toutefois, au palier fédéral, le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et dans les territoires en ce qui concerne les ouvrages, entreprises ou affaires de nature fédérale ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Voici, en termes généraux, la liste des secteurs et activités visés:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés d'État
- Minoteries, usines d'aliments et élévateurs
- Débardage
- Activités dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon
- Chemins de fer (interprovinciaux et internationaux)
- Transport routier (interprovincial et international)
- Navigation et expéditions par eau
- Divers ouvrages que le Parlement déclare être à l'avantage du Canada en général

On estime que 700 000 employés sont assujettis aux dispositions de la Partie I du Code canadien du travail. Le Conseil est également chargé d'appliquer certaines dispositions de la Partie II du Code (Sécurité et santé au travail), comme il est expliqué plus loin à la page 27.

Composition du Conseil

Le Conseil est composé de membres à plein temps qui possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin que le Conseil reste un organisme vraiment national, les membres choisis viennent des quatre coins du pays. À titre de membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste rémunéré.

Aux termes de la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence d'au moins trois membres, dont le président ou un vice-président, sauf en ce qui concerne les renvois ou plaintes fondés sur la Partie II du Code canadien du travail (Sécurité et santé au travail). À cet égard, selon l'article 156 de la Partie II, tout membre du Conseil peut être saisi de telles affaires. Une autre exception est également prévue par le paragraphe 14(2) de la Partie I dans le cas d'une question non contestée.

Au cours de l'année 1989-1990, le président et un membre ont quitté le Conseil. Celui-ci tient à remercier publiquement M^{e} Marc Lapointe et M. Victor E. Gannon pour les années qu'ils ont consacrées au Conseil et au milieu des relations de travail. Ils continueront à agir en qualité de membre dans les affaires où leur participation continue s'avère nécessaire.

Voici une brève biographie des personnes qui étaient membres du Conseil au 31 mars 1990.

Président

J.F.W. (Ted) Weatherill

Avant sa nomination, M^{e} Weatherill a occupé plusieurs postes: de 1968 jusqu'au jour de sa nomination, il a pratiqué à plein temps en tant qu'arbitre en relations ouvrières; de 1964 à 1967, il a été vice-président de la Commission des relations de travail de l'Ontario; et, de 1960 à 1978, en plus de ses activités professionnelles, M^{e} Weatherill a occupé des chaires de droit à Osgoode Hall, à l'Université Western et à l'Université d'Ottawa.

M^{e} Weatherill est diplômé de l'Université de Toronto (B.A., LL.B.) et détient une maîtrise de l'Université Harvard. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1960.

M^{e} Weatherill est l'auteur de nombreux articles publiés dans des périodiques qui traitent de relations ouvrières et de droit du travail de même que de l'ouvrage intitulé: **A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure**, Aurora, Canada Law Book Co., 1987.

Vice-présidents

Hugh R. Jamieson

Membre du Conseil depuis 1978, M. Jamieson a été nommé vice-président en juillet 1982. Avant de se joindre au Conseil, il a été vice-président du Conseil des relations du travail du Manitoba pendant cinq ans, responsable de l'application de la «Payment of Wages Act» et de la «Labour Relations Act» du Manitoba. Au cours de cette période, il a exercé les fonctions de président suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba durant les absences prolongées du Président. Avant 1973, il a été greffier suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba ainsi qu'inspecteur du travail au sein de l'administration de cette province. En cette qualité, il devait mener des enquêtes sur divers conflits de travail et agir à titre de médiateur.

Thomas M. Eberlee

M. Eberlee a été sous-ministre fédéral du Travail pendant huit ans avant d'être nommé en août 1982. Il a fait carrière pendant plus de 25 ans au sein des fonctions publiques provinciale (Ontario) et fédérale. Avant de se joindre à Travail Canada en 1974, il avait occupé plusieurs postes dans l'administration provinciale de l'Ontario, notamment comme sous-ministre des Services sociaux et communautaires et comme sous-ministre du Travail. Il a été membre de comités du cabinet et de commissions responsables de questions telles que les droits de la personne, la formation de la main-d'oeuvre et les relations employés-employeur dans le secteur de la construction. Il est titulaire d'un diplôme en histoire moderne de l'Université de Toronto.

Serge Brault

M^{e} Brault a été nommé en avril 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et sa licence en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). Par la suite, M^{e} Brault a pratiqué le droit auprès d'une des fédérations membres de la Confédération des syndicats nationaux et, depuis 1974, en pratique privée; il s'est intéressé à tous les aspects des relations de travail. En outre, M^{e} Brault a été chargé de cours en droit du travail et en droit civil à l'Université du Québec à Montréal, ainsi qu'à l'Université de Montréal.

Louise Doyon

M^{me} Louise Doyon, de Montréal, est entrée en fonction le 15 mai 1989. Après des études en droit à l'Université Laval de Québec, M^{me} Doyon a été admise au Barreau du Québec en 1969 et s'est dès lors spécialisée en droit du travail et en relations du travail. D'abord comme conseillère juridique, elle a exercé le droit auprès de la Confédération des Syndicats nationaux, à Montréal, jusqu'en 1979. De 1979 jusqu'à sa nomination, M^{me} Doyon a été professeure au Département des Sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal. En cette qualité, elle a enseigné le droit du travail et d'autres matières connexes tant au niveau du baccalauréat que de la maîtrise. Elle a, de plus, été chargée de cours à l'École de formation professionnelle du Barreau du Québec de 1986 à 1988.

Membres du Conseil

Linda M. Parsons

Au moment de sa nomination en septembre 1985, M^{me} Parsons travaillait comme agent des affaires publiques pour Travail Canada à Ottawa. Elle a acquis une vaste expérience de tous les aspects des relations industrielles, notamment au cours de ses périodes d'affectation auprès de l'Association de la Fonction publique de Terre-Neuve et auprès du Congrès du travail du Canada. De plus, elle a déjà été présidente du conseil du travail de la ville et du district de St. John's (T.-N.) et elle était anciennement membre de la direction de la Fédération du travail de Terre-Neuve et du Labrador.

Calvin B. Davis

M. Davis, de Vancouver (C.-B.), qui a été nommé en septembre 1985, était membre à temps partiel du Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction de cette province. Membre de la section locale 97 de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a été représentant syndical auprès du Conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

Ginette Gosselin

M^me^ Gosselin est infirmière de profession. Elle possède une vaste expérience des relations de travail, particulièrement dans les secteurs public et parapublic. D'abord présidente de son syndicat régional, l'Alliance des infirmières de Montréal, M^me^ Gosselin devient en 1976 la première présidente de la Fédération québécoise des infirmières et infirmiers et le demeurera pendant huit ans. À ce titre, M^me^ Gosselin s'est occupé de tous les aspects des relations de travail: organisation et représentation des membres, organisation et coordination des services aux membres, négociation de conventions collectives, application desdites conventions, médiation, conciliation et arbitrage, ainsi que poursuite et règlement de grèves. Au cours de cette période, elle a également été, à l'occasion de négociations sectorielles avec le gouvernement du Québec, coprésidente du regroupement des infirmières et infirmiers du Québec. M^me^ Gosselin a aussi agi, pendant trois ans, comme membre du Conseil de la santé et des services sociaux de la région métropolitaine de Montréal. Au moment de sa nomination, M^me^ Gosselin était étudiante au département de sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal.

Evelyn Bourassa

M^me^ Bourassa a une longue expérience de la gestion et des relations de travail dans le domaine de la radiodiffusion. Au cours de sa carrière à la Société Radio-Canada, M^me^ Bourassa a représenté cette dernière lors de la négociation de conventions collectives et a dirigé des activités connexes. Elle a été responsable de l'application, de l'interprétation et de la mise en oeuvre desdites conventions ainsi que de leur gestion, notamment par l'entremise des comités mixtes et des comités de griefs et par arbitrage. Elle avait antérieurement occupé divers postes au sein du Syndicat canadien de la Fonction publique à titre de membre du Comité exécutif de la section locale 675, de coordonnatrice et de porte-parole du comité des griefs et de membre du Cartel intersyndical regroupant les syndicats du réseau français de la Société Radio-Canada.

Jacques Alary

M. Alary a acquis son expérience en relations de travail dans le secteur du transport routier en participant à la négociation de conventions collectives à différentes tables sectorielles provinciales. Il a également été responsable de l'application paritaire des décrets de convention collective ainsi que de la gestion d'un fonds de pension et d'une police d'assurance sectoriels. Il a participé à la formation et à la gestion d'une association sectorielle de santé et sécurité au travail dans le même secteur. Avant d'être nommé au Conseil, M. Alary était vice-président exécutif de l'Association du camionnage du Québec et membre de différentes associations provinciales et nationales d'intérêts divers.

Robert Cadieux

Avant d'être nommé au Conseil en octobre 1988, M. Cadieux était depuis 15 ans représentant syndical. Il a occupé pendant six ans le poste de vice-président au Québec et aux Maritimes du Syndicat international des travailleurs de l'électricité, de la radio et de la machinerie (SITE) qui, en 1984, a été fusionné avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (STCC).

Au cours de sa carrière, il a été responsable de nombreux dossiers de négociation collective, d'arbitrage et de règlement de grève. Il a en outre oeuvré comme formateur en éducation syndicale.

M. Cadieux détient un diplôme en sciences sociales avec spécialisation en droit du travail de l'Université de Montréal.

Michael Eayrs

Depuis 1951, M. Eayrs a rempli diverses fonctions liées aux relations industrielles. Au début de sa carrière, il a

acquis de l'expérience dans ce domaine un peu partout au Canada, aux États-Unis et en Jamaïque.

Avant sa nomination, M. Eayrs a occupé les postes suivants: directeur exécutif du Construction Employers' Coordinating Council of Ontario, membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario, vice-président du Tripartite Construction Industry Advisory Board, membre du Comité sectoriel de la construction du Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

En outre, il a fait fonction de conseiller en matière de législation ouvrière dans le secteur de la construction auprès de quelques ministres du Travail de l'Ontario; il a occupé également bon nombre de postes chargés de règlement de conflits dans cette province. En sa qualité de professeur adjoint à l'Université de Waterloo, il a donné le cours portant sur les relations de travail dans le secteur de la construction qui faisait partie du programme de maîtrise en construction.

François Bastien

M. Bastien a une longue expérience dans le domaine du travail, ayant oeuvré pour la majeure partie de sa carrière à Travail Canada où il occupait dernièrement le poste de conseiller spécial auprès du sous-ministre. Auparavant, M. Bastien s'était intéressé au domaine du travail aux niveaux fédéral-provincial et international. Entre autres, il a été appelé à transiger avec le ministère japonais du Travail, le Conseil syndical du Commonwealth et l'OCDE. Au Canada, il a été actif dans le domaine des consultations entre le gouvernement fédéral et le monde syndical et patronal.

M. Bastien est diplômé de l'Université de Montréal (B.A.) et de l'Université d'Ottawa (M.A. et M.B.A.). Il est aussi diplômé du Collège canadien de la défense.

Personnel du Conseil

Les personnes susmentionnées sont nommées par décret, mais le reste du personnel est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, 95 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 68 à l'administration centrale à Ottawa et 27 dans les bureaux régionaux.

En raison de l'arrivée du nouveau président, des changements ont été apportés à la structure organisationnelle du Conseil, mais cette réorganisation n'a en rien modifié la nature ou les responsabilités du Conseil. En fait, elle a simplifié les rapports hiérarchiques (voir l'organigramme à la page 8). Le Conseil se compose maintenant des secteurs suivants: Services de gestion intégrée, Services opérationnels et Services juridiques.

a) Services de gestion intégrée

La Direction générale des Services de gestion intégrée est chargée de tous les services de soutien en matière d'administration et de finances du Conseil. Pour remplir son mandat, la Direction générale se compose des divisions suivantes: Finances et Administration, Centre de recherche et de référence, Gestion des ressources humaines, ainsi que Politique, planification et communications.

La division des **Finances et de l'administration** s'occupe de la prestation de tous les services administratifs essentiels et des services de soutien notamment: traitement de textes, achats, comptabilité, reproduction, courrier et locaux. Elle prend également les dispositions nécessaires concernant les salles et les services pour les audiences publiques du Conseil.

Le **Centre de recherche et de référence** à Ottawa fournit, grâce à sa collection spéciale de dossiers, d'ouvrages, de périodiques et de systèmes en direct, toute une gamme de renseignements aux membres et aux employés du Conseil. En outre, il fait fonction d'organisme ressource dans le domaine des relations de travail auprès d'autres bibliothèques, d'étudiants, d'avocats et de chercheurs.

Le **Service de gestion des ressources humaines** s'occupe de la classification, de la dotation, des relations de travail, de la formation et du perfectionnement, des programmes des langues officielles et d'équité en matière d'emploi, ainsi que de la paye et des avantages sociaux. De plus, il se charge de la planification des ressources humaines, et ce, dans le cadre de la planification des stratégies, des opérations et du travail. Il s'occupe également des questions de santé et de sécurité au travail ainsi que des programmes d'aide aux employés.

La **Direction de la Politique, de la planification et des communications** est chargée de l'examen et de la mise à jour des politiques et procédures opérationnelles du Conseil, de la recherche, de l'analyse statistique, de l'étude des projets de modification du Code (et des modifications mêmes), ainsi que de l'élaboration, la révision et de la distribution de documents d'information à l'intention du public (voir la liste qui suit). Elle examine également tous les projets de loi déposés au Parlement afin de se tenir au fait de tous ceux qui pourraient toucher le Conseil.

Publications

Décisions/Information («dI»): publication trimestrielle et bilingue qui renferme les motifs des décisions rendues par le Conseil.

Le rôle du Conseil canadien des relations du travail: brochure bilingue qui décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil.

Circulaires d'information: série de circulaires portant sur des questions d'actualité et décrivant en termes simples les mécanismes du Conseil. À l'heure actuelle, trois circulaires sont mises à la disposition du public.

Bulletin bimestriel: document contenant un résumé de toutes les décisions rendues par le Conseil au cours d'une période de deux mois et expliquant où en sont les procédures judiciaires concernant les dossiers du Conseil.

Il est également possible de se procurer un exemplaire d'une décision particulière dans les deux langues officielles, ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

Pour obtenir des renseignements concernant les publications du Conseil, il suffit de téléphoner ou d'écrire au Service des communications ou de s'y présenter en personne.

b) Services opérationnels

La Direction générale des Services opérationnels s'occupe des fonctions d'enquête et de médiation du Conseil ainsi que du traitement et de la gestion de toutes les affaires. Les agents des relations du travail des cinq bureaux régionaux au Canada (Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg et Toronto) et de l'administration centrale à Ottawa se chargent des enquêtes et de la médiation.

Chaque bureau régional est administré par un Directeur régional (greffier) qui relève du Directeur général (greffier en chef) à Ottawa.

La division des **Systèmes d'information opérationnelle,** une composante de la Direction générale, est responsable d'un système automatisé de gestion des affaires et recherche documentaire, de la compilation des notes liminaires et des index des décisions du Conseil, de la tenue des dossiers des affaires et de la prestation d'autres services connexes.

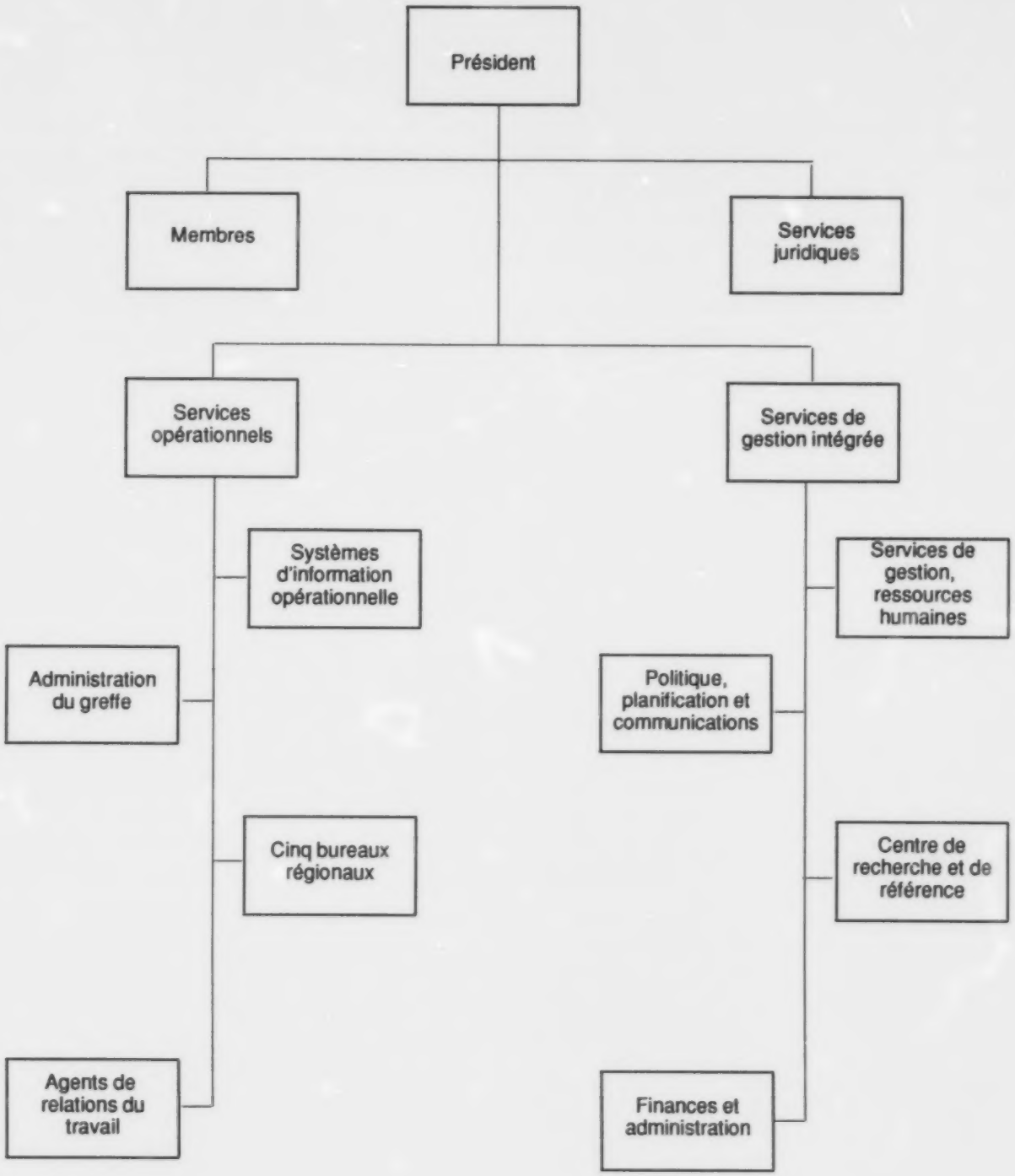
L'**Administration du greffe,** qui relève également de cette Direction générale, se charge de la prestation de services liés à l'administration de greffe aux groupes du Conseil avant, pendant et après les audiences publiques et les réunions à huis clos. Le personnel, se composant de quatre agents de greffe et du chef du service, exercent entre autres les fonctions suivantes: l'envoi de citations à comparaître, l'enregistrement des pièces justificatives, la préparation et l'envoi d'ordonnances et de décisions ainsi que la préparation d'un certain nombre de rapports qui sont nécessaires pour gérer les affaires et suivre leur cheminement.

En outre, la Direction générale assume un certain nombre de responsabilités subsidiaires, notamment l'entretien de relations avec d'autres ministères et organismes fédéraux et provinciaux en ce qui a trait aux questions d'intérêt commun, la préparation et l'envoi de certains documents d'information à l'intention du public ainsi que l'administration de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

c) Services juridiques

Les Services juridiques se composent de trois conseillers juridiques, d'une étudiante en droit, d'une adjointe administrative et d'une secrétaire juridique. Ils offrent aux membres du Conseil de même qu'à ses directions et services tous les conseils juridiques jugés nécessaires pour assurer la réalisation du mandat général du Conseil. Les conseillers juridiques représentent le Conseil dans la majorité des procédures de révision judiciaire.

Organigramme



Accréditation

Dans le cadre d'une demande d'accréditation[1], Réseau de Télévision Quatre Saisons Inc. a demandé au Conseil de lui transmettre la preuve d'adhésion des employés qui désiraient se syndiquer. Le Conseil n'a pas acquiescé à cette demande, invoquant l'article 28 de son Règlement. L'employeur a présenté une autre demande et a allégué que l'article 28 du Règlement était nul et que l'alinéa 15o) de la Partie I du Code était inconstitutionnel. Selon l'article 28 du Règlement adopté par le Conseil en vertu du pouvoir que lui confère l'article 15 du Code, la preuve des adhésions syndicales ne peut être divulguée que si, selon le Conseil, les fins du Code seraient mieux atteintes.

Le Conseil a jugé que cet article respectait le cadre imposé par l'alinéa 15o) du Code et s'inscrivait dans les objectifs du Code dont celui d'assurer l'exercice de la liberté d'association. Enfin étant donné que l'employeur n'a pas démontré que la divulgation des renseignements demandés servirait mieux les fins du Code, le Conseil a rejeté sa demande. En outre, l'employeur a retiré son argument d'inconstitutionnalité de l'alinéa 15o), eu égard à l'article 7 de la Charte canadienne des droits et libertés. La demande d'accréditation a donc été agréée.

Révision et réexamen

Dans une seconde phase de la révision de la structure globale des unités de négociation à la Société canadienne des postes, le Conseil a rendu une décision partielle, **Société canadienne des postes**[2]. On y déterminait quelles personnes au sein de la division de Développement de la direction de la Société étaient des «employés» au sens du Code et quelles personnes devaient en être exclues parce qu'elles exerçaient des fonctions de direction ou avaient accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail.

Après avoir revu sa jurisprudence concernant la détermination du statut d'employé, le Conseil a entre autres retenu comme critères de distinction entre les niveaux d'agent et de gestionnaire la complexité des contrats sous la responsabilité de chacun et les sommes d'argent en cause.

En ce qui concerne les conflits d'intérêts, le Conseil a rappelé qu'un employé, qu'il soit membre d'un syndicat ou gestionnaire, devait se montrer loyal envers son employeur et ne devait divulguer aucune information confidentielle à des tiers, que ce tiers soit un syndicat ou quelque autre personne.

Dans **G. Racine et autres**[3], les débardeurs du secteur côtier dont l'unité (section locale 1875 de l'AID) avait été intégrée à celle des débardeurs du secteur océanique (section locale 375 de l'AID) ont demandé au Conseil de réviser son ordonnance d'«intégration» pour établir clairement leurs droits d'ancienneté et enjoindre à la section locale 375 de reconnaître et appliquer ces droits. Le Conseil a rejeté la demande de révision de l'accréditation, premièrement, parce que les débardeurs n'avaient pas été parties à l'ordonnance d'accréditation et n'avaient donc pas qualité pour en demander la révision et, deuxièmement, parce que leur plainte de manquement au devoir de représentation juste avait été déposée hors délai. En effet, l'article 18 ne permet pas de se soustraire au délai de 90 jours prévu pour présenter une plainte en vertu de l'article 37 du Code. (Voir Plaintes de pratique déloyale de travail.)

Le Conseil a refusé, dans **Moffat Communications Limited**[4], de renvoyer une affaire au Conseil réuni en plénière parce que la question soulevée par le requérant ne constituait pas une question de politique générale. L'employeur a soutenu que le Conseil avait outrepassé les pouvoirs que lui confère l'article 20 du Code en rendant une ordonnance d'accréditation provisoire dans laquelle il se réservait le droit de redéfinir l'unité de négociation une fois la demande de révision connexe tranchée. De plus, l'ordonnance d'accréditation définitive dont la date d'entrée en vigueur avait été reportée constituait, selon l'employeur, une ordonnance «éventuelle» que le Conseil ne pouvait rendre. Le Conseil a conclu qu'il avait le pouvoir de réexaminer la composition des unités de négociation et de reporter l'entrée en vigueur de ses décisions, et ce, en vertu de l'article 20 du Code et du paragraphe 25(3) du Règlement.

Enfin, le groupe initial qui avait conclu à l'existence d'un danger dans **Roland Leblanc**[5] a été saisi d'une demande de réexamen présentée par le Conseil réuni en séance plénière. La question était de savoir si la décision de l'agent de sécurité était bien une décision rendue au sens du paragraphe 129(5) du Code. En effet, aux termes de ce paragraphe, le Conseil ne peut exercer sa compétence que s'il s'agit d'une décision concluant à l'absence de danger. Après réexamen, le groupe initial a conclu[6] que l'agent de sécurité n'avait pas décidé s'il existait un danger. L'agent avait seulement conclu pour des raisons de procédure que le plaignant ne pouvait pas refuser de travailler. Le groupe initial a donc annulé toutes les mesures de redressement énoncées dans son premier motif, déclarant qu'il n'avait pas compétence.

Question liée à la convention collective

Dans **Canada Post Corp. (Copeland)**[7], après qu'un point de vente a été transformé en comptoir postal, la Société a prétendu que la requérante, l'ancienne maîtresse de poste, n'était plus un employé et a cessé de déduire les cotisations syndicales. La requérante exploitait pour son propre compte un magasin général dans lequel se trouvait le comptoir postal. La question de savoir si la requérante était un employé (entrepreneur dépendant) au sens du Code a été renvoyée au Conseil. Ce dernier a appliqué, pour déterminer le statut de la requérante, le test du contrôle économique. Les facteurs à considérer sont les suivants: le contrôle de l'entrepreneur sur l'exécution de son propre travail; son contrôle sur les éléments d'actif; les possibilités de revenus; et les risques de pertes. En appliquant le test, le Conseil a déterminé que la requérante exerce un contrôle continu et ne dépend pas de la Société sur le plan économique. Elle est propriétaire de l'installation où se trouve le comptoir postal qui constitue une partie seulement de son entreprise. Par conséquent, la requérante est un entrepreneur indépendant et non un employé au sens du Code.

Grève illégale

Dans **Canadian National Railway Company**[8], l'employeur a allégué que deux syndicats avaient déclaré ou autorisé une grève de zèle en violation des dispositions du Code et que certains membres de ces syndicats à Vancouver avaient participé aux activités illégales. Le Conseil avait rendu une «ordonnance de consentement» fondée sur l'entente conclue entre les parties et selon laquelle des activités illégales étaient effectivement en cours à Vancouver. Dans cette ordonnance qui n'imputait la responsabilité de ces activités illégales ni aux syndicats ni à leurs membres, le Conseil enjoignait aux membres des syndicats en cause de s'abstenir d'y participer. Ces derniers ne se sont pas conformés à l'ordonnance.

Par la suite, l'employeur a demandé au Conseil de réexaminer l'ordonnance. Après la réinstruction complète de l'affaire, le Conseil a conclu de nouveau à l'existence d'activités illégales et à la participation des syndicats mis en cause en l'absence de toute preuve du contraire. Il a donc annulé son ordonnance de consentement et a rendu une autre ordonnance dans laquelle il enjoignait aux syndicats d'annuler l'autorisation de grève et de porter l'ordonnance à la connaissance de leurs membres. Le Conseil a appris par la suite que ces mesures avaient eu l'effet voulu.

Vente d'entreprise

Le Conseil a rejeté dans **Canada Post Corp. (Rideau Pharmacy Ltd.)**[9] la demande présentée par le Syndicat des postiers visant à obtenir une déclaration de vente d'entreprise. Le requérant a allégué que le contrat de franchisage passé entre la Société des postes et Rideau constituait une vente d'entreprise. Le Conseil a jugé que le bureau de poste situé dans les locaux de la pharmacie était une entreprise fédérale parce qu'il faisait partie intégrante du réseau postal. Cependant, après avoir examiné la preuve produite, le Conseil a constaté qu'il n'y avait pas eu vente ou transfert d'entreprise au sens du Code. Rideau n'avait obtenu de la Société que le droit de mettre sur pied une entreprise. Il n'y a eu aucun transfert d'entreprise existante, il ne peut donc y avoir de déclaration de vente d'entreprise.

Dans **Burns International Security Services Ltd.**[10], deux requérants ont tenté d'obtenir les droits de successeur à la suite de ce qui constituait selon eux une vente d'entreprise. Burns fournissait des services de sécurité, tâche qui était auparavant exécutée par les employés de la Société canadienne des postes. Les employeurs intimés ont affirmé que Burns, une société internationale de sécurité, était une entité provinciale et que le Conseil n'était donc pas compétent pour réglementer les affaires de cette dernière.

Le Conseil a revu brièvement les critères pertinents pour déterminer si une entreprise de compétence provinciale devient partie intégrante d'une entreprise fédérale lorsque les services qu'elle fournit à cette dernière sont «essentiels» ou «vitaux». Selon le Conseil, les activités qu'exerce Burns aux établissements postaux ne sont pas liées intimement avec l'entreprise fédérale qu'exerce la Société, c'est-à-dire la collecte ou la livraison du courrier.

Plaintes de pratique déloyale de travail

Dans **Canada Post Corp.**[11], les deux plaignants, des employés non syndiqués (Formule Rand), ont allégué que l'employeur n'aurait pas permis aux plaignants de continuer à travailler parce qu'ils faisaient partie de l'unité de négociation en grève. Les plaignants ont soutenu que les employés non syndiqués avaient le droit de travailler pendant une grève et que l'employeur, en leur refusant du travail, les avaient contraints à s'associer au syndicat.

Après examen, le Conseil a conclu que le droit des employés non syndiqués (Formule Rand) de continuer à exercer leurs fonctions au cours d'une grève n'était pas prévu par le Code.

Les plaignants ont prétendu également que le sous-alinéa 94(3)a)(vi) du Code violait la Charte des droits car il ne protégeait pas leur droit de non-association. En supposant que le droit de ne pas s'associer soit garanti par la Charte, le Conseil a conclu qu'il n'y avait pas eu violation de ce droit. Les plaignants n'avaient pas été contraints à adhérer au syndicat ni à participer à la grève; ils avaient le droit de chercher du travail ailleurs pendant la grève. Par conséquent, le Conseil a rejeté les deux plaintes.

Dans **Stevens**[12], un dirigeant syndical n'avait pas donné suite, dans les délais prescrits, à un grief concernant le congédiement du plaignant. De plus, ce dirigeant avait laissé croire à l'employé pendant près de deux ans que le grief devait être renvoyé à l'arbitrage. Selon le Conseil, un tel comportement constitue une violation de devoir d'une représentation juste et équitable. Le Conseil a ordonné, entre autres, que le grief soit renvoyé à l'arbitrage et que le syndicat assume le coût du dédommagement ordonné par l'arbitre, s'il y avait lieu.

Dans **Société canadienne des postes**[13], le syndicat a allégué que l'employeur était intervenu dans l'administration et dans la représentation par un syndicat des employés membres lorsqu'il avait refusé de traiter avec trois représentants syndicaux récemment congédiés. La question du congédiement avait été soumise à l'arbitrage. Selon l'employeur, les plaignants n'étaient plus des employés et n'étaient donc plus autorisés à représenter les employés du syndicat.

Le Conseil a laissé à un arbitre le soin de traiter le cas d'un des plaignants. Quant aux deux autres, il les a considérés comme des représentants élus du syndicat, en tant qu'entité, plutôt que comme des employés individuels. L'alinéa 94(1)a) du Code vise à protéger l'entité plutôt que les libertés fondamentales des individus. Le Conseil a ordonné à l'employeur de permettre aux deux représentants d'exercer leurs fonctions syndicales.

Dans une autre affaire[14], il est question de nombreuses plaintes de pratique déloyale en vertu de l'article 37 et de l'alinéa 95i) du Code. Les plaignants, des débardeurs du secteur côtier antérieurement représentés par la section locale 1845, ont allégué que la section locale 375, dont l'unité comprenant des débardeurs du secteur océanique avait été élargie de façon à les englober, a agi de manière arbitraire dans ses négociations et n'a pas exécuté l'ordonnance du Conseil relative à leur intégration équitable à la liste d'ancienneté. Plus précisément, les modalités d'intégration négociées par la section locale 375 et l'Association des employeurs maritimes ne reconnaissaient pas leur ancienneté, ce qui allait à l'encontre de l'ordonnance rendue par le Conseil. Le Conseil a jugé que la plainte fondée sur l'article 37 était irrecevable parce qu'elle avait été déposée hors délai et il a rejeté la plainte fondée sur l'alinéa 95i) faute de preuve. Il a toutefois invité les parties à faire preuve de vigilance et de prudence lors du renouvellement de la convention collective. (Voir Révision et réexamen.)

Sécurité

Deux agents de bord à l'emploi de Bradley Air Services ont déposé une plainte devant le Conseil[15], selon laquelle leur employeur avait enfreint le Code en les congédiant parce qu'elles s'étaient prévalues de leur droit de refuser de travailler en raison de craintes liées à la santé et à la sécurité. Leurs inquiétudes concernaient l'équipement défectueux à bord de l'avion et la durée de leur journée de travail.

Le Conseil a affirmé que, en l'absence de circonstances qui constituent manifestement un grave danger, il incombe au plaignant de prouver que son refus est raisonnable. En ce qui concerne l'équipement défectueux, les plaignantes, après en avoir signalé l'existence au capitaine, n'avaient pas jugé bon de vérifier si des mesures avaient été prises pour rectifier la situation. Par ailleurs, l'une d'elles avait déclaré qu'elle aurait fait le voyage pour autant qu'un autre équipage prenne la relève pour le voyage de retour. De plus, elles avaient refusé de faire une autre route qui leur avait été offerte par l'employeur de façon à ce que leur journée soit moins longue. Le Conseil a donné raison à l'employeur qui alléguait que c'était ce dernier refus qui avait motivé le congédiement et a rejeté la plainte.

Dans **Rosario Coulombe**[16], un débardeur expérimenté avait demandé au Conseil de réviser la décision d'un agent de sécurité selon laquelle l'intensité du bruit produit par la grue mobile désormais utilisée pour déplacer des rouleaux dans la cale d'un navire ne constituait pas de danger. La décision niait l'existence d'un danger puisque les employés y avaient été exposés moins d'une heure au cours d'une période de 24 heures. Le Conseil a confirmé la décision de l'agent.

Par ailleurs, c'était la première fois que le Conseil traitait, dans une plainte relative à la santé et sécurité, de la façon dont devait être calculé le délai prévu au paragraphe 129(5) du Code, c'est-à-dire les sept jours au cours desquels une demande de révision de la décision d'un agent de sécurité doit lui être renvoyée. Il a déterminé que le délai commençait à courir à compter du moment où le plaignant reçevait la décision écrite de l'agent de sécurité.

Il a également déterminé que, dans le secteur de la navigation où la compétence en matière de sécurité au

travail est partagée entre des membres de la Garde côtière du Canada et le personnel de Travail Canada, une lettre signée par l'agent régional de sécurité, qui ne fait qu'accéder à la demande de l'agent de sécurité de renvoyer la décision au Conseil, satisfait aux obligations prévues au paragraphe 129(5).

Le Conseil a ensuite repris les arguments invoqués dans la précédente affaire dans **Gilles Lambert**[17] en ce qui a trait au délai de sept jours et au renvoi d'une décision signée par un agent régional de sécurité.

Dans cette affaire, un employé du secteur du débardage demandait au Conseil de réviser une décision d'un agent de sécurité. La décision concluait qu'il n'existait aucun danger à faire fonctionner un treuil mécanique prétendument défectueux pour effectuer le chargement d'un navire. Le Conseil a rejeté l'objection voulant que la décision soit invalidée du fait que l'agent avait mené son enquête en l'absence du plaignant ou d'un représentant syndical. Il a également refusé de déterminer si l'agent était partial, réaffirmant que son rôle se limitait à déterminer s'il y avait danger ou non au sens du Code. Le Conseil a révisé la décision, a conclu à l'existence d'un danger et a émis des directives à l'égard de l'employeur pour que la situation soit rectifiée.

1. **Réseau de télévision Quatre Saisons Inc.** (1990), décision du CCRT n° 779, non encore rapportée

2. **Canada Post Corporation** (1989), 90 CLLC 16,007; décision du CCRT n° 767, non encore rapportée en français

3. **G. Racine et autres** (1990), décision du CCRT n° 781, non encore rapportée

4. **Moffat Communications Limited** (1990), décision du CCRT n° 785, non encore rapportée

5. **Roland Leblanc** (1988), décision du CCRT n° 714, non encore rapportée

6. **Roland Leblanc** (1990), décision du CCRT n° 783, non encore rapportée

7. **Canada Post Corp. (Copeland)** (1989), 5 CLRBR (2d) 79; décision du CCRT n° 758, non encore rapportée en français

8. **Canadian National Railway Company** (1989), 90 CLLC 16,010; décision du CCRT n° 770, non encore rapportée en français

9. **Canada Post Corp. (Rideau Pharmacy Ltd.)** (1989), 1 CLRBR (2d) 239; 89 CLLC 16,019; décision du CCRT n° 737, non encore rapportée en français

10. **Burns International Security Services Ltd.** (1989), 3 CLRBR (2d) 264; décision du CCRT n° 746, non encore rapportée en français

11. **Canada Post Corp.** (1989), 4 CLRBR (2d) 291; 89 CLLC 16,020; décision du CCRT n° 738, non encore rapportée en français

12. **Stevens** (1989), 90 CLLC 16,009; décision du CCRT n° 769, non encore rapportée en français

13. **Société canadienne des postes** (1989), décision du CCRT n° 772, non encore rapportée

14. **G. Racine et autres, supra**

15. **Monica McHugh et Natalie Garon** (1989), décision du CCRT n° 743, non encore rapportée

16. **Rosario Coulombe** (1989), décision du CCRT n° 747, non encore rapportée

17. **Gilles Lambert** (1989), décision du CCRT n° 748, non encore rapportée

Révision judiciaire

Dans **Cargill Grain Co. c. Canada (Conseil canadien des relations du travail)**[1], l'employeur contestait l'ordonnance du Conseil accréditant le syndicat des Travailleurs unis de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique. Le Conseil avait décidé que Cargill exploitait une entreprise fédérale au sens du Code. Certains silos et moulins de Cargill étant touchés par deux déclarations d'ouvrage à l'avantage général du Canada en vertu de l'alinéa 92(10)c) de la Loi constitutionnelle de 1867, le Conseil avait conclu que les employés de Cargill constituaient une partie vitale et essentielle de l'entreprise fédérale de Cargill. Selon l'employeur, le Conseil n'avait pas la compétence constitutionnelle voulue pour statuer à l'égard des 28 employés de bureau travaillant au siège de Cargill à Chatham, en Ontario.

La Cour d'appel fédérale a accueilli la demande de l'employeur et a jugé que l'entreprise de Cargill était de nature purement provinciale. Le fait que trois silos, quinze entrepôts, trois fabriques d'aliments pour les animaux et deux stations de nettoiement des semences ont été déclarés à l'avantage général du Canada ne suffit pas pour conclure qu'il s'agit d'une entreprise fédérale lorsque le réseau comprend en outre vingt-cinq silos locaux et une station d'ensachage et que l'activité principale de l'entreprise est d'acheter, vendre, négocier et faire la mise en marché du grain et de produits céréaliers en Ontario.

Le jugement **Ferguson Bus Lines Ltd.** v. **Amalgamated Transit Union, Local 1374**[2] portait essentiellement sur deux questions.

Le Conseil avait-t-il outrepassé sa compétence en décidant (i) que Ferguson Bus Lines Ltd. était une entreprise fédérale et (ii) qu'il y avait eu vente d'entreprise entre la compagnie Greyhound Lines Canada Ltd. et Ferguson en vertu de l'article 44 du Code?

De plus, la Cour, de son propre chef, s'est interrogée sur la question de savoir si le Conseil avait qualité pour intervenir sur la question constitutionnelle.

À la suite de sa décision de ne plus exploiter deux trajets jugés non rentables en Alberta, Greyhound avait demandé à l'Alberta Motor Transport Board de lui permettre d'abandonner ces trajets. La commission avait refusé d'annuler le permis, mais avait accepté que le service soit offert au moyen d'un sous-contrat. Ferguson avait alors signé un contrat avec Greyhound pour assurer ce service. Soulignons que les autres activités de Ferguson sont purement provinciales (transport scolaire surtout).

Le Conseil avait décidé que la portion de Ferguson exploitant les trajets pour le compte de Greyhound devait être considérée comme une entreprise fédérale et qu'il y avait eu vente d'entreprise car Ferguson ne faisait que remplacer Greyhound pour l'exploitation de ces trajets. Selon le Conseil, cette portion de Ferguson devait relever de la compétence fédérale puisqu'elle faisait partie intégrante d'une entreprise fédérale.

La Cour d'appel fédérale, sous la plume de Madame le juge Desjardins, a renversé la décision du Conseil et a statué, en se fondant surtout sur l'arrêt **Northern Telecom Limitée c. Les Travailleurs en communication du Canada**[3], que Ferguson devait être considérée comme une entreprise provinciale à part entière. La Cour a fondé sa décision surtout sur le fait que Ferguson continue toujours à exploiter des trajets dans les limites de la province de l'Alberta même à la suite de l'entente conclue avec Greyhound.

Ayant conclu en ce sens, la Cour ne s'est pas prononcée et n'avait pas à se prononcer sur la question de la vente d'entreprise.

La Cour a refusé d'entendre les arguments du procureur du Conseil concernant le débat constitutionnel au motif que le Conseil avait eu amplement l'opportunité de s'exprimer dans sa décision. Le juge Mahoney a souscrit à ces motifs et a déclaré que le Conseil n'a aucun droit d'être entendu lorsqu'il s'agit d'un tel débat.

Le Conseil a déposé une requête en autorisation de pourvoi à la Cour suprême le 25 juin 1990.

Dans **Grain Workers Union, Local 333** v. **British Columbia Terminal Elevator Operators Association and Prince Rupert Grain Ltd.**[4], le Conseil, s'appuyant sur l'article 18, avait modifié, à la demande de l'employeur et sans le consentement de l'agent négociateur des employés, une ordonnance par laquelle il avait désigné une organisation patronale comme employeur en vertu de l'article 33 du Code. Le Conseil avait ajouté un employeur à l'organisation patronale déjà composée de cinq employeurs.

La Cour d'appel fédérale a jugé que le Conseil avait outrepassé sa compétence et a annulé l'ordonnance de modification.

La structure de négociation multipatronale créée par l'article 33 du Code est purement volontaire. En vertu de cet article, le Conseil n'a que le pouvoir d'accueillir ou de rejeter la demande d'accréditation concernant les employeurs visés. Il ne peut changer le nombre ou

l'identité de ces derniers. Par conséquent, le Conseil ne pouvait, sans le consentement de l'agent négociateur, modifier l'ordonnance en incluant un sixième employeur à l'organisation patronale. La Cour a déclaré que le Conseil ne pouvait pas, à l'occasion d'une demande de révision, agir d'une façon qui ne lui est pas permise lors de la demande d'accréditation originale.

Dans **A.W. Amor** c. **Conseil canadien des relations du travail**[5], le plaignant, ingénieur pour Swiftsure Towing Co. Ltd., s'est vu congédié par son employeur pour s'être absenté de son travail sans autorisation. Selon M. Amor, les fibres d'amiante dans l'atmosphère des salles de machines nuisaient à sa santé. Un agent de sécurité, après avoir mené une enquête, avait déclaré que la situation ne présentait aucun danger.

M. Amor avait déposé une plainte auprès du Conseil, alléguant qu'il avait été congédié pour avoir exercé un droit protégé par le Code. Le Conseil avait retenu la conclusion de l'enquête menée par l'agent de sécurité et avait jugé que l'absence non autorisée de M. Amor constituait le seul motif de son congédiement. La Cour d'appel fédérale a rejeté, sans motif, la demande de révision judiciaire présentée par M. Amor.

Dans **Le Syndicat uni du transport** c. **La Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton et Blue Line taxi Co. Ltd.**[6], le syndicat contestait une ordonnance du Conseil par laquelle ce dernier avait accrédité le requérant à l'égard des employés de la division Para Transpo de Blue Line Taxi Co. Ltd., mais avait refusé de déclarer employeur unique, en vertu de l'article 35 du Code, les employeurs OC Transpo et Blue Line Taxi Co.

La Cour d'appel fédérale a jugé que l'interprétation et l'application de l'article 35 du Code relevaient de la compétence du Conseil. De plus, la Cour a statué que le Conseil n'avait commis aucune erreur manifestement déraisonnable en décidant que les deux entités étaient distinctes.

Le jugement **Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion** c. **New Brunswick Broadcasting Co. Limited**[7] portait sur la question de savoir si le Conseil avait commis une erreur en décidant que le certificat accréditant NABET à l'égard de tous les employés de New Brunswick Broadcasting Co. Limited ne s'étendait pas aux employés de la nouvelle station de télévision MITV à Halifax. New Brunswick Broadcasting avait jusqu'à alors limité ses activités au Nouveau-Brunswick.

Dans ses motifs, le Conseil avait noté que l'accréditation par station constitue la norme en ce qui concerne les stations de télévision privées. Conséquemment, le Conseil avait déclaré qu'englober les employés de MITV sans tenir compte de leur volonté serait contraire aux principes fondamentaux relatifs à la majorité prévus dans le Code et favoriserait les syndicats en tant qu'institution plutôt que les employés et leurs intérêts tel qu'il était prévu.

La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de révision et a conclu que le Conseil n'avait commis aucune erreur donnant lieu à une révision judiciaire.

Le jugement **Edward Carvery** c. **Le Conseil canadien des relations du travail et la Halifax Longshoremen's Association, section locale 269 de l'Association internationale des débardeurs**[8] portait sur l'application par le Conseil du paragraphe 69(2) du Code en vertu duquel le syndicat doit appliquer de façon juste et sans discrimination les règles relatives au placement de demandeurs d'emploi. La Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Conseil et a jugé que ce dernier n'avait pas commis d'erreur en interprétant cette disposition. Selon la Cour, le Conseil, lorsqu'il applique le paragraphe 69(2), n'a pas à évaluer si les décisions du syndicat relatives aux règles de placement sont correctes, il doit seulement déterminer si ces règles ont été appliquées de façon juste et sans discrimination.

Dans **Frederick Transport Limited** c. **Le Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et Brent Cummings**[9], l'employeur contestait l'ordonnance du Conseil concernant l'indemnité à verser à Brent Cummings en vertu du sous-alinéa 99(1)c)(ii) du Code. Brent Cummings, un entrepreneur dépendant, avait été congédié en violation des sous-alinéas 94(3)a)(iii) et (v). Le Conseil avait ordonné à l'employeur de réintégrer le plaignant et de lui verser une indemnité équivalant à la rémunération qu'il aurait touchée s'il avait été employé entre la date de son congédiement et la date de sa réintégration. L'employeur, par cette demande de révision, cherchait à faire déduire de cette somme les coûts estimatifs de fonctionnement du véhicule. Selon les dispositions du contrat d'emploi de M. Cummings, ce dernier devait assumer ces coûts. La Cour a jugé que le Conseil n'avait commis aucune erreur susceptible de révision judiciaire en refusant de tenir compte de ces coûts estimatifs.

Dans **Marcellus Mejaries** c. **Conseil canadien des relations du travail**[10], le plaignant, un marin, avait été congédié au motif qu'au cours de son travail sur son navire il avait attaqué un autre membre de l'équipage. Un grief avait été déposé selon les procédures internes, et il avait été démontré que M. Mejaries n'avait pas collaboré avec le syndicat en ne transmettant pas à celui-ci sa version des faits dans les délais prescrits.

M. Mejaries, alléguant une mauvaise représentation de la part du syndicat, avait porté son cas à l'attention du Conseil. Ce dernier avait rejeté la plainte au motif que les agissements du syndicat devaient être examinés en fonction de ceux du plaignant.

La Cour d'appel fédérale, sous la plume du juge Marceau, a jugé que le Conseil n'avait aucunement outrepassé sa compétence et a reconnu qu'il y avait lieu de prendre en considération la conduite du plaignant dans le cadre d'une évaluation d'un manquement au devoir de représentation juste du syndicat en vertu de l'article 37 du Code.

1. **Cargill Grain Co.** c. **Canada (Conseil canadien des relations du travail),** [1990] 1 C.F. 511; et (1989), 63 D.L.R. (4th) 174 (C.A.)

2. **Ferguson Bus Lines Ltd.** v. **Amalgamated Transit Union, Local 1374** (1990), 108 N.R. 293 (C.A.F., n° A-257-89)

3. **Northern Telecom Limitée** c. **Les Travailleurs en communication du Canada,** [1980] 1 R.C.S. 115; (1979), 98 D.L.R. (3d) 1; et 79 CLLC 14,211

4. **Grain Workers Union, Local 333** v. **British Columbia Terminal Elevator Operators' Association and Prince Rupert Grain Ltd.** (1989), 101 N.R. 105 (C.A.F., n° A-931-88)

5. **A.W. Amor** c. **Conseil canadien des relations du travail,** jugement rendu à l'audience, n° A-1097-88, 4 décembre 1989 (C.A.F.)

6. **Le Syndicat uni du transport** c. **La Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton et Blue Line Taxi Co. Ltd.,** jugement rendu à l'audience, n° A-110-88, 2 mai 1989 (C.A.F.)

7. **Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion** c. **New Brunswick Broadcasting Co. Limited,** jugement rendu à l'audience, n° A-1138-88, 2 novembre 1989 (C.A.F.)

8. **Edward Carvery** c. **Le Conseil canadien des relations du travail et la Halifax Longshoremen's Association, section locale 269 de l'Association internationale des débardeurs,** jugement rendu à l'audience, n° A-32-89, 2 février 1990 (C.A.F.)

9. **Frederick Transport Limited** c. **Le Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et Brent Cummings,** jugement rendu à l'audience, n° A-747-88, 17 novembre 1989 (C.A.F.)

10. **Marcellus Mejaries** c. **Conseil canadien des relations du travail,** jugement rendu à l'audience, n° A-804-88, 16 mai 1989 (C.A.F.)

Volume d'affaires du Conseil en 1989-1990

Vue d'ensemble

Les pressions sur le Conseil se sont maintenues cette année, le volume d'affaires ayant augmenté de 123 %. Pour la quatrième année consécutive, la charge de travail du Conseil a enregistré une hausse (voir figure 1).

La hausse considérable est entièrement attribuable aux plaintes -- il y en a eu plus de 1 200 -- déposées contre le Syndicat des postiers du Canada à la suite de la fusion des unités de négociation à la Société canadienne des postes. Dans la majorité des plaintes, il est allégué qu'il y a eu manquement au devoir de représentation juste (article 37 du Code).

La répartition de la charge de travail selon le genre d'affaire (tableau 1-A) montre que les plaintes de pratique déloyale de travail dominent la charge de travail du Conseil, puisqu'elles représentent 76 % des affaires reçues. Neuf pour cent (9 %) des affaires avaient trait à des demandes d'accréditation, et 5,7 % à des demandes de révision. Les 9,3 % restants concernaient des affaires diverses.

Voici la répartition de la charge de travail du Conseil selon les régions.

Figure 2
Demandes reçues en 1989-1990

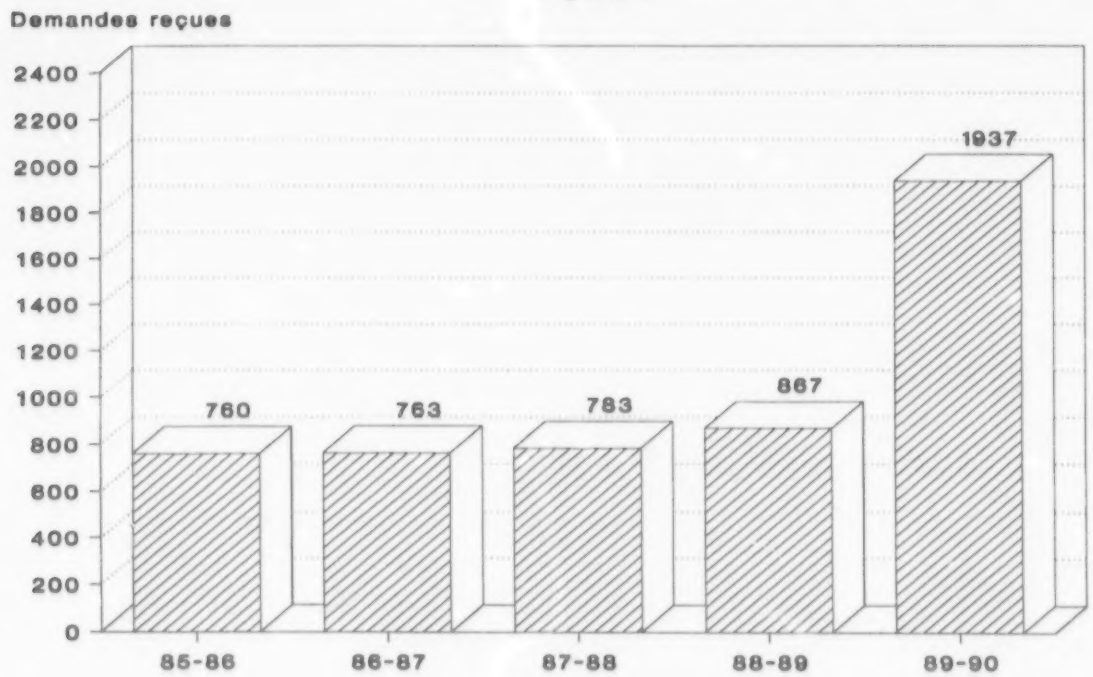
Région	Nombre de demandes reçues en 1989-1990	% d'augmentation (baisse) par rapport à l'an dernier	% des affaires du Conseil
Pacifique	213	40	11,0
Centre	138	50	7,1
Ontario	805	176	41,6
Québec	527	156	27,3
Atlantique	219	177	11,7
RCN	35	(36)	1,8

(Région de la capitale nationale)

Toutes les régions, sauf celle de la capitale nationale, ont connu une augmentation importante du nombre de demandes reçues comparativement à l'an dernier, les régions de l'Ontario, du Québec et de l'Atlantique ayant enregistré les hausses les plus considérables. Le Québec et l'Ontario ont à elles seules reçu près de 70 % de toutes les demandes envoyées cette année au Conseil, alors qu'elles en avaient reçu 58 % l'an dernier.

Le Conseil a réglé 806 affaires au cours de l'année, soit 15 % de plus que l'an dernier. Il y a également eu une augmentation du nombre d'affaires entendues (226) et du nombre de jours d'audience (291).

Figure 1



Le Conseil tient habituellement des séances à huis clos avant de fixer la date d'une audience publique, en vue de déterminer s'il est possible de trancher le litige sans tenir une telle audience. Lorsque c'est possible, un groupe de membres du Conseil examine le contenu du dossier et arrive à une décision pendant la séance à huis clos. S'il faut tenir une audience, la date en est ensuite fixée. Pendant l'année à l'étude, il y a eu 473 séances à huis clos au cours desquelles 654 affaires ont été réglées sans audience.

Examen des demandes reçues par genre d'affaire

Le Code canadien du travail, Parties I et II, confère au Conseil canadien des relations du travail certains pouvoirs l'habilitant à statuer sur divers droits et divers genres de conflits de travail. On peut analyser les activités du Conseil en répartissant par genre d'affaire les demandes qu'il a reçues.

Accréditation

L'article 24 du Code autorise les syndicats à présenter une demande au Conseil en vue d'obtenir le droit exclusif de représenter une certaine unité d'employés d'un employeur dans les négociations collectives, de façon à tenter d'améliorer leurs conditions de travail. Le syndicat accrédité par le Conseil devient l'agent négociateur exclusif d'une unité d'employés donnée; il représente ces derniers dans leurs négociations collectives avec l'employeur.

Au cours de 1989-1990, le Conseil a reçu 175 demandes d'accréditation, ce qui représente une augmentation de 10 % par rapport à l'an dernier. La figure 3 montre le volume des activités de syndicalisation dans la sphère de compétence du Conseil pour les 15 dernières années. Globalement, ce volume s'est accru au cours des deux dernières années indiquées; cependant, le nombre de demandes reçues est bien inférieur à celui qui a été enregistré entre la fin des années 1970 et le milieu des années 1980.

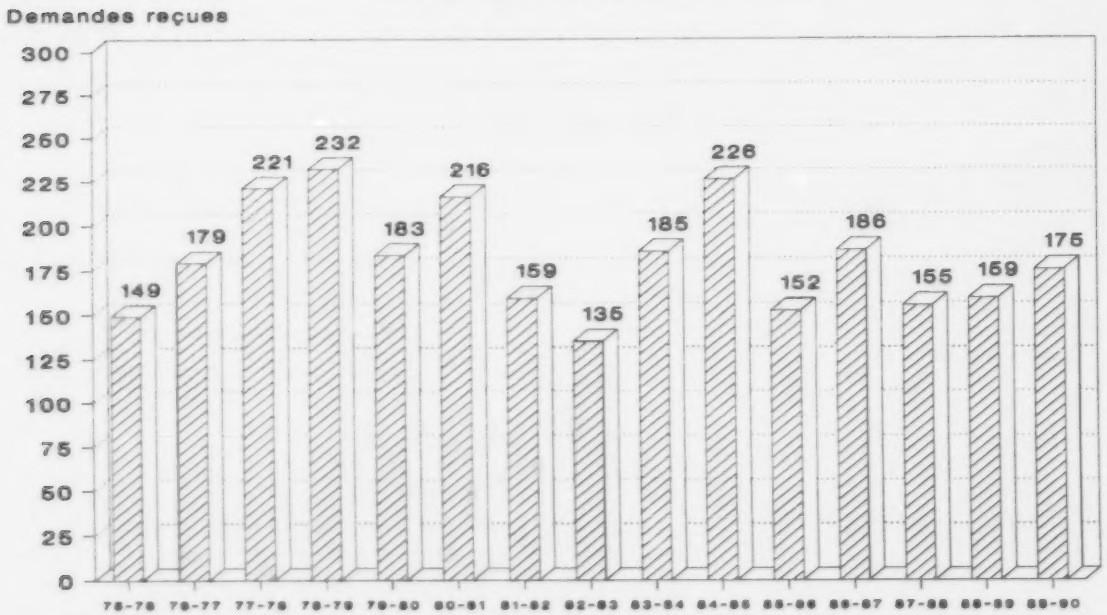
Le Conseil a agréé 89 des 151 demandes qui ont été tranchées, c'est-à-dire que le «taux de réussite» s'est élevé à 60 %, contre 50 % l'an dernier. Seulement 21 demandes ont nécessité une audience. Le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin dans 16 cas. Les demandes d'accréditation qui ont été agréées visaient 6 786 employés, dont 1 889 étaient antérieurement représentés par un autre syndicat. Les unités de négociation accréditées comptaient en moyenne 25 employés.

Voici comment se répartissent les demandes d'accréditation par secteur d'activité.

Figure 4
Demandes d'accréditation reçues

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Transport routier	49	77	64	73	65
Transport aérien	9	21	20	10	33
Chemins de fer	11	5	0	2	0
Radiodiffusion et télévision	18	19	13	17	15
Grains et provendes	6	2	7	3	4

Figure 3
DEMANDES D'ACCRÉDITATION



Sociétés d'État	1	3	14	2	3
Nord du Canada	13	11	8	13	19
Banques	11	5	4	4	1
Débardage	2	8	10	5	9
Communications	2	6	1	1	5
Navigation et expéditions par eau	19	20	7	17	12
Divers	11	9	7	12	9
Total	152	186	155	159	175

Comme le montre la figure 4, le secteur du transport routier occupe toujours le premier rang en ce qui concerne les demandes d'accréditation; cette année, 65 des demandes -- 8 de moins que l'an dernier -- émanaient de ce secteur. Le secteur du transport aérien a enregistré une augmentation considérable, puisque 33 des demandes, le nombre le plus élevé depuis l'établissement du Conseil en 1973, provenaient de ce secteur. Le nombre de demandes d'accréditation a également remonté dans les secteurs du débardage et des communications, ainsi que dans les territoires du Nord.

Révocation

Selon les circonstances, une demande de révocation des droits de négociation d'un syndicat peut être présentée au Conseil en vertu des paragraphes 38(1) ou 38(3) ou des articles 40 ou 41 du Code. Quand la demande est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, déclare que le syndicat n'a plus le droit de représenter les employés membres d'une unité de négociation donnée.

En 1989-1990, le Conseil a été saisi de 24 demandes de révocation; l'an dernier, il en avait reçu 20. La figure 5 fait état du nombre de demandes de révocation reçues par le Conseil au cours des 15 dernières années; cependant, on ne peut y déceler aucune tendance.

Le Conseil a tranché 27 demandes cette année: il en a agréé 16 et il a ordonné la tenue d'un scrutin dans 14 affaires. Quatre demandes ont nécessité la tenue d'une audience. Au total, 368 employés ont été touchés par la révocation des droits de négociation de leur syndicat.

C'est du secteur du transport routier qu'a émané le plus grand nombre de demandes de révocation, suivi du secteur des banques. Pour la deuxième année consécutive, ce n'est pas le secteur des banques qui occupe le premier rang.

Figure 5
DEMANDES DE RÉVOCATION

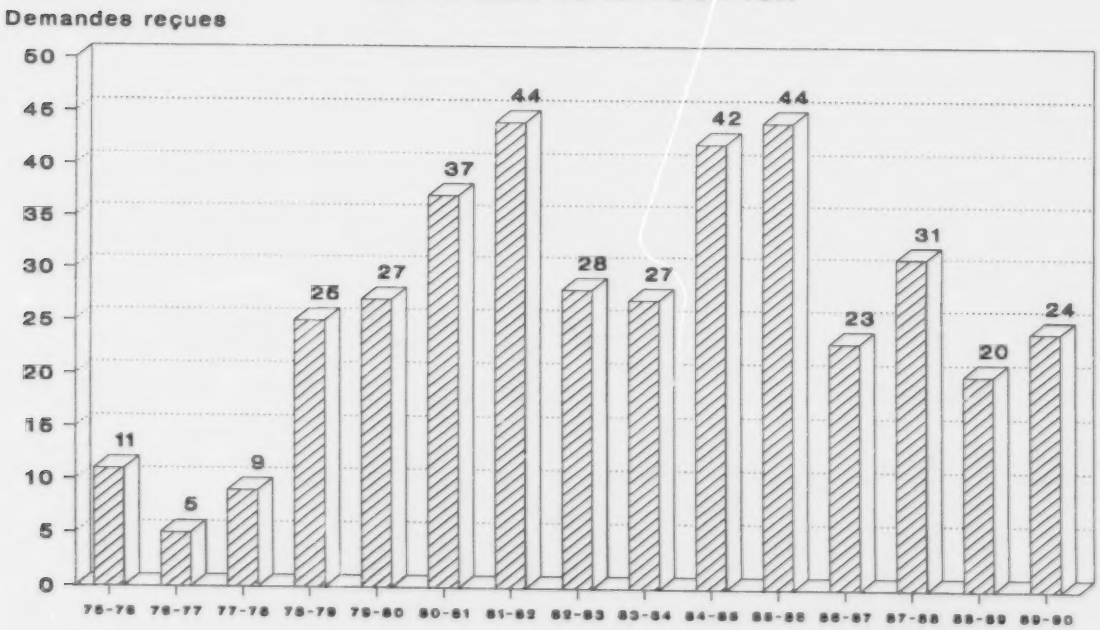


Figure 6
Demandes de révocation reçues

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Banques	18	12	14	6	5
Transport routier	9	5	5	8	6
Transport aérien	7	0	5	1	4
Chemins de fer	0	1	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	2	0	2	2	4
Grains et provendes	0	0	0	1	0
Sociétés d'État	1	0	2	1	2
Nord du Canada	2	3	0	0	1
Débardage	2	0	0	1	0
Communications	0	1	0	0	0
Navigation et expéditions par eau	1	1	2	0	2
Divers	2	0	1	0	0
Total	44	23	31	20	24

Pratiques déloyales de travail

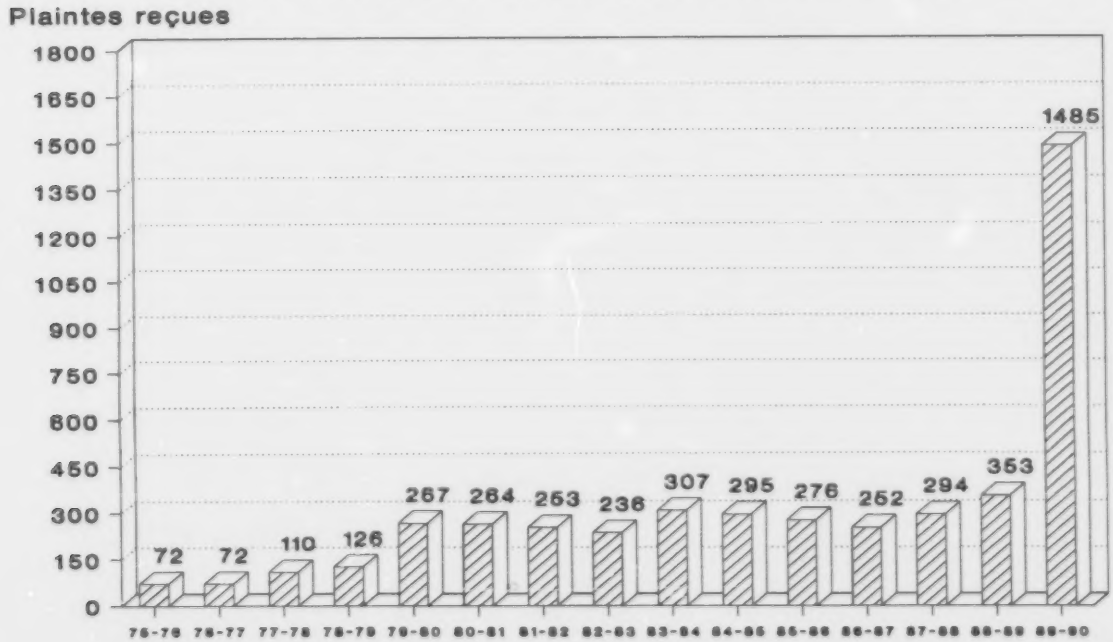
Le Code canadien du travail reconnaît certains droits aux parties à la négociation collective et leur impose aussi certaines obligations. Quand une personne estime qu'un droit ou une obligation n'a pas été respecté, elle peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et ces obligations sont précisés aux dispositions suivantes du Code: 24(4), 37, 50, 69, 95, 96 et 110. Si une plainte est déposée en vertu de l'article 50 ou des alinéas 94(3)g), 95a) ou 95b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du ministre du Travail avant de l'adresser au Conseil.

Le nombre de plaintes déposées auprès du Conseil cette année s'est élevé à 1 485, ce qui représente une hausse de 321 % par rapport à l'an dernier. Compte tenu de ses ressources, le Conseil n'est manifestement pas en mesure de traiter ce volume de plaintes rapidement. Comme on peut le constater (figure 7), le nombre de plaintes a augmenté pour la troisième année consécutive, ce qui constitue un renversement complet de la tendance enregistrée de 1983-1984 à 1986-1987.

Sur les 1 485 plaintes reçues, 1 342 ont été portées contre des syndicats, contre 214 l'an dernier, tandis que 143 plaintes ont été déposées contre des employeurs, soit 4 de plus que l'an dernier.

Une plainte déposée auprès du Conseil peut être fondée sur plusieurs articles du Code. Par exemple, les 1 485 plaintes dont le Conseil a été saisi cette année se rapportaient à 1 818 présumées violations du Code. Voici comment se répartissent les allégations fondées

Figure 7
PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL



sur différents articles du Code et qui ont été faites au cours des cinq dernières années.

Figure 8
Nombre d'allégations

Disposition du Code	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
24(4)	19	20	22	15	18
37	108	86	96	195	1072
50	18	22	19	14	8
69	7	7	30	15	4
94	122	136	149	125	143
95	29	9	26	18	270
96	30	34	25	32	299
110	2	1	4	0	4
Total	335	315	371	414	1818

La hausse du volume de plaintes est attribuable à l'augmentation des plaintes portées contre des syndicats en vertu des articles 37, 95 et 96 du Code. Le Syndicat des postiers du Canada, notamment, a fait l'objet de plus de 1 200 plaintes, après que le Conseil eut ordonné la fusion des unités de négociation de la Société des postes.

Cette année, le Conseil a agréé 12 des 380 plaintes qu'il a tranchées, soit environ 3 %. Sur les plaintes tranchées, 190 ont été agréées ou retirées. Le Conseil a tenu une audience dans 112 cas, une hausse importante par rapport aux 85 de l'an dernier. Comme on peut le constater (figure 9), près de 73 % des 142 plaintes portées contre des employeurs ont été réglées ou retirées, tandis que seulement 37 % des 238 plaintes déposées contre des syndicats ont connu le même sort. Le Conseil a agréé 1 plainte portée contre un syndicat et 11 portées contre des employeurs.

L'analyse des plaintes reçues selon les secteurs d'activité (figure 10), à la rubrique Sociétés d'État, fait ressortir le nombre considérable de plaintes mettant en cause le Syndicat des postiers du Canada.

Figure 10

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Transport aérien	42	54	42	34	41
Transport routier	69	79	65	170	70
Chemins de fer	36	24	37	33	42
Banques	8	3	6	5	2
Radiodiffusion et télévision	31	19	21	24	22
Sociétés d'État	31	23	47	39	1272
Grains et provendes	2	0	3	4	2
Communications	5	8	14	8	3
Nord du Canada	6	5	6	8	1
Navigation et expéditions par eau	18	13	14	9	10
Débardage	16	20	34	16	9
Divers	8	5	5	3	11
Non fédéral	4	1	0	0	0
Total	276	254	294	353	1485

Le nombre de plaintes provenant du secteur du transport routier est cette année revenu à un niveau moyen; l'an dernier, il avait enregistré une hausse considérable attribuable aux nombreuses plaintes portées contre un syndicat visé par une fusion d'unités de négociation. Les plaintes émanant du secteur du transport aérien, qui accusaient une baisse auparavant, ont enregistré une hausse de 22 % cette année.

Le Conseil préfère que les parties tentent de s'entendre à l'amiable plutôt que d'avoir à statuer sur l'affaire. Pour faciliter la conciliation, il charge habituellement un agent des relations du travail de s'occuper de la plainte lorsqu'elle est reçue. Cet agent aide alors les parties à régler le différend. Cette année, 50 % de toutes les plaintes déposées ont été réglées ou retirées, ce qui a permis d'éviter les pertes précieuses de temps et d'argent qu'entraîne la tenue d'audiences publiques.

Chaque année, le Conseil reçoit des centaines de plaintes, ce qui est compréhensible étant donné le système conflictuel de relations du travail existant dans tout le Canada. Toutefois, le Conseil souhaite que, dans la mesure du possible, les parties en cause règlent leurs différends sans l'intervention d'un tiers, de façon à ne pas créer de situation où il y aurait un gagnant et un perdant. En effet, en pareil cas, il est parfois difficile de renouer les relations après que le public a eu connaissance de la plainte et que le «gagnant» et le «perdant» ont été identifiés.

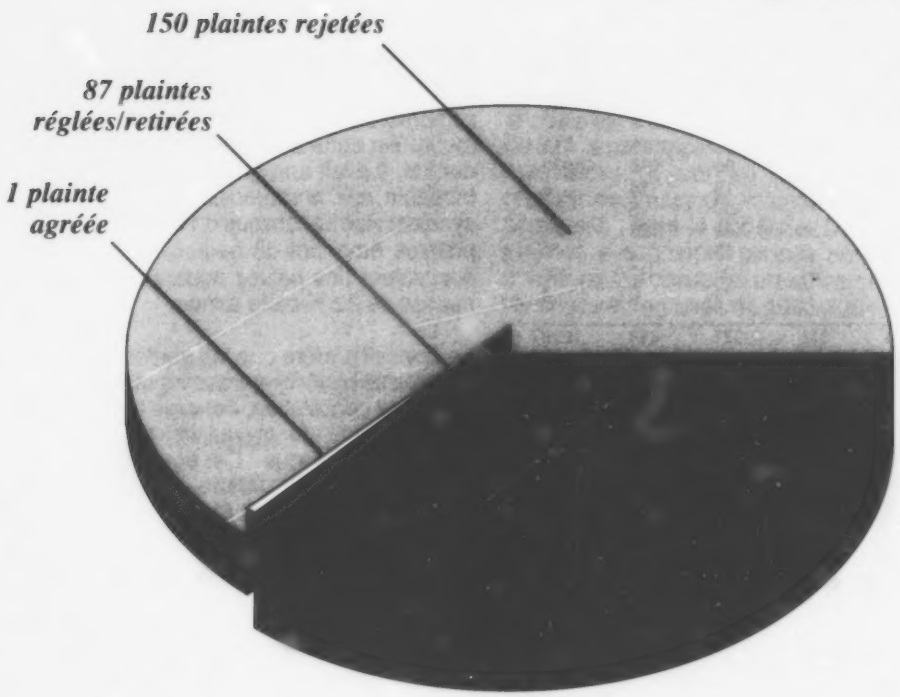
Grèves et lock-out illégaux

L'article 89 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement déclarer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Si un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une demande pour que cette action soit déclarée illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance de ne pas faire. Ce dernier peut aussi rendre une ordonnance anticipée quand il est allégué dans la demande que l'on projette ou prévoit une grève ou un lock-out illégal.

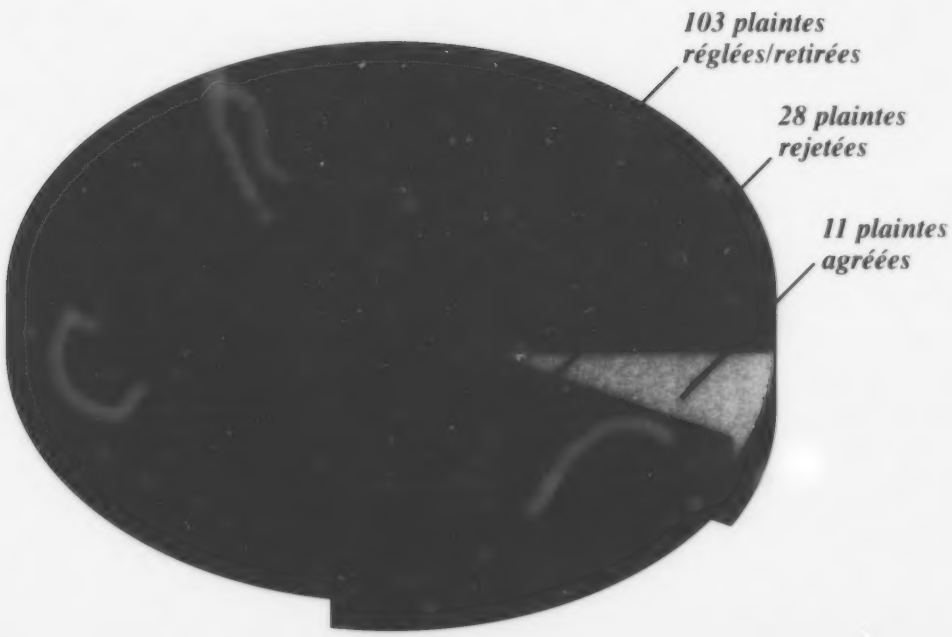
PLAINTES TRANCHÉES EN 1989 - 1990

Figure 9

Plaintes portées contre les syndicats
Total - 238



Plaintes portées contre les employeurs
Total - 142



Sur les 22 demandes que le Conseil a reçues cette année, 19 concernaient des présumées grèves illégales et 3 des présumés lock-out illégaux. La figure 11 donne un aperçu des demandes reçues au cours des 15 dernières années.

Le Conseil a tranché 19 demandes, soit 17 concernant des grèves illégales, dont 12 ont été agréées, et 2 concernant des lock-out, qui ont toutes deux été retirées. Il a tenu une audience dans 12 cas.

Voici la répartition de ce genre de demandes par secteur pour les cinq dernières années.

Figure 12

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Transport aérien	11	1	3	3	2
Transport routier	1	3	7	2	6
Chemins de fer	0	0	5	0	4
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	2	2	5	6	3
Communications	3	4	1	1	0
Sociétés d'État	11	3	1	1	2
Grains et provendes	0	1	0	1	1
Débardage	3	3	4	2	2
Nord du Canada	0	1	0	0	1
Navigation et expéditions par eau	2	1	1	1	1
Divers	1	0	0	0	0
Total	34	19	27	17	22

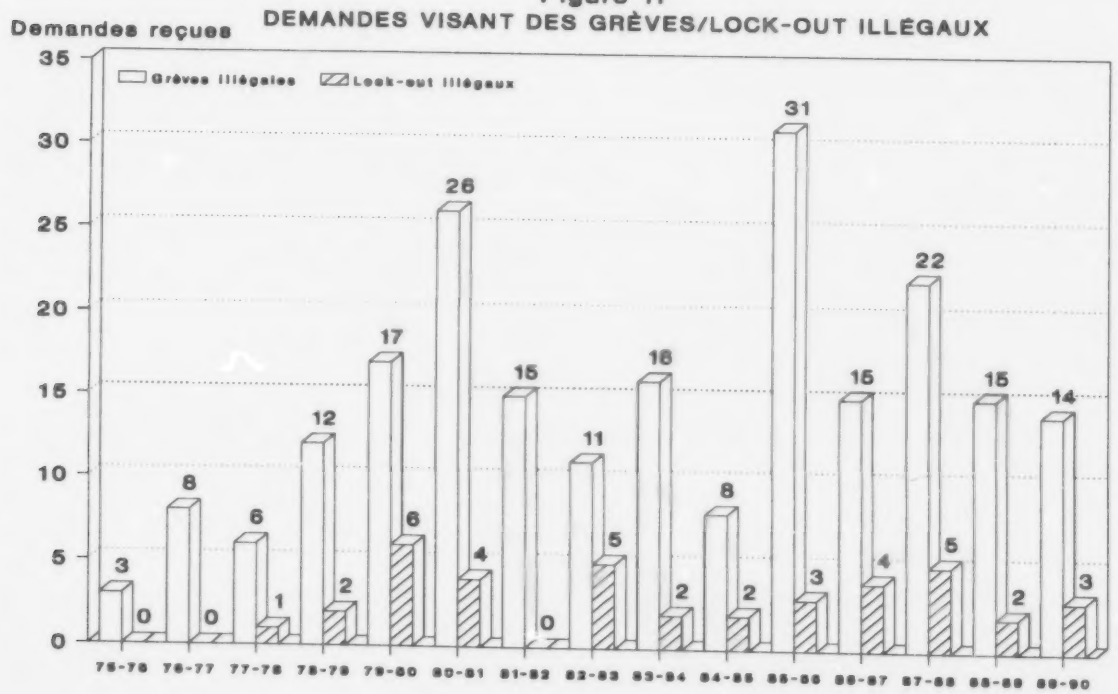
La figure 12 montre que plus de la moitié des demandes présentées au cours de deux des trois dernières années provenaient des secteurs du transport. Tous les autres secteurs ont été relativement calmes à cet égard.

Lorsque le Conseil reçoit une demande concernant une grève ou un lock-out illégal, il fait normalement deux choses. En premier lieu, il désigne un agent des relations du travail pour aider les parties à essayer de régler le litige le plus rapidement possible et, en second lieu, il voit à ce qu'une audience puisse être tenue peu de temps après la présentation de la demande. Si l'agent du Conseil ne réussit pas à aider les parties à en arriver à un règlement, il se peut que le Conseil veuille alors tenir une audience.

En cas de grève ou de lock-out illégal, le Conseil ne rend pas nécessairement une ordonnance de ne pas faire, et ce, pour plusieurs raisons: par exemple, s'il estime que la grève ou le lock-out est terminé et que cela ne se reproduira probablement pas, ou s'il juge que les parties ont agi d'une manière irresponsable, il se peut qu'il juge

Figure 11

DEMANDES VISANT DES GRÈVES/LOCK-OUT ILLÉGAUX



préférable que le litige soit réglé au moyen de la procédure de règlement des griefs prévue par la convention collective. De toute évidence, le Conseil se préoccupe du manque de productivité et des frais qu'entraînent les grèves ou les lock-out illégaux, mais il se préoccupe également des raisons pour lesquelles ces activités graves et illégales se produisent.

En forçant les parties à s'attaquer au fond du problème et à y remédier, la possibilité d'autres activités illégales diminue considérablement.

Révision

En vertu de l'article 18 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réexaminer, d'annuler ou de modifier une décision ou une ordonnance qu'il a rendue. Généralement, trois types de demandes peuvent être présentées en vertu de cet article: (1) les demandes visant à faire modifier la structure ou la composition d'une ou de plusieurs unités de négociation; (2) les demandes visant à faire mettre à jour d'anciennes ordonnances d'accréditation du Conseil; (3) les demandes visant à faire réexaminer des décisions récentes du Conseil.

Cette année, le Conseil a reçu 110 demandes, contre 113 l'an dernier. De ce nombre 35 avaient trait à la modification d'unités de négociation, 14 visaient à faire changer le nom figurant sur des ordonnances existantes du Conseil, et 22 portaient sur le réexamen d'une décision qu'il avait rendue. De plus, le Conseil a reçu 14 demandes de clarification d'une ordonnance et de 20 demandes diverses.

Le Conseil a réglé 106 demandes, dont 53 ont été agréées. Une audience a eu lieu dans 29 cas.

Changement technologique

Les articles 51 à 55 du Code portent sur la question du changement technologique dans le milieu de travail et décrivent de quelle façon l'employeur doit aviser le syndicat de l'introduction de changements de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des répercussions que les changements technologiques peuvent avoir sur les membres de l'unité de négociation.

Cette année, le Conseil n'a reçu aucune demande de ce genre. Voici la répartition des demandes reçues au cours des cinq dernières années.

Figure 13

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Demandes reçues	2	3	0	5	0

Le Conseil a tranché 3 demandes, mais il n'en a agréé aucune.

Vente d'entreprise

Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène une entreprise, en totalité ou en partie, et que ses employés sont représentés par un syndicat, l'acquéreur peut être tenu d'assumer certains droits et obligations liés à la négociation collective et précisés à l'article 44 du Code.

Cette année, le Conseil a reçu 37 demandes. C'est beaucoup moins que les 100 reçues l'an dernier, où la situation a cependant été exceptionnelle en raison des 79 demandes qu'avaient suscitées les efforts de franchisage de la Société des postes. Voici la répartition des demandes présentées en vertu de cet article du Code au cours des cinq dernières années.

Figure 14

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Demandes reçues	23	53	38	100	37

La répartition des demandes par secteur suit.

Figure 15

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Transport aérien	1	20	7	4	7
Transport routier	14	21	16	11	22
Chemins de fer	1	4	0	0	1
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	1	0	1	2	1
Communications	1	0	0	1	0
Sociétés d'État	0	1	2	80	1
Grains et provendes	1	0	0	0	2
Débardage	1	0	1	0	0
Nord du Canada	0	1	3	0	0
Navigation et expédition par eau	3	6	8	2	3
Divers	0	0	0	0	0
Total	23	53	38	100	37

Comme le montre la figure 15, cette année 60 % (soit 22) des demandes provenaient du secteur du transport routier. Le secteur du transport aérien vient au

deuxième rang avec 7 demandes, ce qui représente près de 19 % des demandes reçues. En règle générale, très peu de demandes proviennent des autres secteurs, exception faite des affaires mettant en cause la Société des postes l'an dernier.

Sur les 33 demandes que le Conseil a tranchées cette année, il en a agréé 14. Onze affaires ont fait l'objet d'une audience.

Déclaration d'employeur unique

En vertu de l'article 35 du Code, un requérant peut adresser une demande au Conseil pour que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Dans le cas d'une telle déclaration, si les employés d'un des employeurs visés sont syndiqués, ceux de l'autre employeur (ou des autres employeurs) peuvent être liés par la convention collective en vigueur ou par les ordonnances d'accréditation rendues à cet égard.

Cette année, le Conseil a reçu 31 demandes, une augmentation sensible par rapport à l'an dernier. Voici la répartition des demandes reçues au cours des cinq dernières années.

Figure 16

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Demandes reçues	17	41	27	17	31

Près de 68 % des demandes reçues émanaient du secteur du transport routier, suivi du secteur du transport aérien, qui en a présenté 23 %.

Sur les 22 demandes tranchées par le Conseil, 3 seulement ont été agréées. Le Conseil a tenu une audience publique dans 11 affaires cette année.

Sécurité et santé au travail

La compétence du Conseil en matière de sécurité et de santé au travail est fondée sur deux articles de la Partie II du Code canadien du travail. L'article 129 permet aux employés insatisfaits d'une décision d'un agent de sécurité de Travail Canada de renvoyer celle-ci au Conseil. En outre, l'article 133 permet aux employés de déposer une plainte auprès du Conseil s'ils estiment que l'employeur a pris des mesures à leur endroit parce qu'ils avaient refusé de travailler dans ce qu'ils croyaient être des conditions de travail dangereuses.

Pour la première fois en quatre ans, le nombre de demandes de ce genre a diminué, 29 seulement ayant été reçues. Voici la répartition des demandes reçues au cours des cinq dernières années.

Figure 17

	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990
Demandes reçues	5	20	25	33	29

Presque la moitié des demandes ont été présentées par les employés des chemins de fer.

Le Conseil a tranché 36 demandes; il en a agréé 4. Dix-sept affaires ont donné lieu à une audience.

Divers

Le Conseil a été saisi de 24 affaires fondées sur divers autres articles du Code.

- Quatre demandes ont été présentées en vertu du paragraphe 24(4) du Code par des employeurs qui cherchaient à obtenir la permission d'apporter un ou plusieurs changements aux conditions de travail d'employés visés par une demande d'accréditation. Le Conseil a agréé 3 des 5 demandes qu'il a tranchées. Une affaire a fait l'objet d'une audience.

- Neuf demandes relatives aux droits de successeur ont été présentées en vertu de l'article 43 du Code par des syndicats qui remplaçaient un autre syndicat à la suite d'une fusion ou d'un transfert de pouvoirs. Le Conseil a réglé 5 demandes; 4 d'entre elles ont été agréées. Une affaire a nécessité la tenue d'une audience.

- Sept demandes fondées sur l'article 65 ont été traitées cette année; elles portaient sur des questions soulevées dans des affaires qui avaient été renvoyées devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage et qui avaient expressément trait à l'existence d'une convention collective ou à l'identification des parties ou des employés liés par une convention collective. Le Conseil a agréé 9 des 15 demandes qu'il a tranchées. Cinq affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

- Le ministre du Travail a ordonné au Conseil, en vertu de l'article 80 du Code, de faire enquête sur un différend concernant la conclusion d'une première convention collective. S'il le juge opportun, le Conseil peut régler les modalités d'une première convention. En l'occurrence, il a décidé de ne pas imposer de règlement.

- Une demande a été présentée en vertu de l'article 23 du Code pour que le Conseil dépose une de ses ordonnances à la cour. Elle est en instance.

- Une demande visant à obtenir la permission d'intenter des poursuites a été présentée en vertu de l'article 104. Elle est en instance. Le Conseil a tenu une audience dans l'une des affaires qui étaient en instance.

- Le Conseil a reçu une demande, fondée sur l'article 109, dans laquelle le syndicat tentait d'obtenir l'accès à des employés vivant dans un lieu isolé, dans des locaux appartenant à leur employeur ou placés sous la responsabilité de ce dernier. La demande est en instance.

Transports

C'est normalement du secteur des transports -- aérien, routier, ferroviaire et maritime -- que proviennent surtout les demandes que reçoit le Conseil. Cependant, en raison des 1 200 plaintes et plus portées cette année contre le Syndicat des postiers du Canada, les statistiques se trouvent déformées. Ainsi, moins du quart (23 %) de toutes les demandes qu'a reçues le Conseil proviennent du secteur des transports, ce qui représente une baisse par rapport à l'an dernier, où il en avait reçu 58 %. Plus précisément, les activités de syndicalisation visant l'ensemble du secteur des transports représentent 63 % de toutes les demandes d'accréditation reçues; quant aux demandes concernant les ventes d'entreprises, 89 % ont émané du secteur des transports. Voici comment se répartit le volume des affaires selon les secteurs d'activité.

Transport aérien

Le secteur du transport aérien comprend les compagnies aériennes, les services d'exploitation des aéroports et d'entretien des aéronefs, les compagnies d'héliportage, ainsi que les écoles et clubs de pilotage. Cette année, 117 demandes ont été présentées, ce qui représente une augmentation importante par rapport à l'an dernier.

Les activités de syndicalisation ont atteint un niveau sans précédent depuis 17 ans, 33 demandes d'accréditation ayant été reçues. Le Conseil a agréé 16 des 24 demandes qu'il a tranchées.

Le nombre de plaintes déposées, qui s'établissait à 34 l'an dernier, est passé à 41 cette année. Le Conseil a réglé 31 plaintes, dont 4 ont été agréées. Ces dernières avaient toutes été portées contre des employeurs.

Sur les 15 demandes de révision présentées, 8 ont été réglées; 2 d'entre elles ont été agréées.

Le Conseil a reçu 4 demandes de révocation; sur les 3 qu'il a réglées, il en a agréé 2.

Le Conseil a agréé les deux demandes dont il a été saisi à la suite de grèves illégales.

Sept demandes se rapportant à des ventes d'entreprises ont été présentées; le Conseil a agréé l'unique demande qu'il a réglée.

Le Conseil a reçu 7 demandes de déclaration d'employeur unique. Il a rejeté la seule demande qu'il a tranchée.

Trois demandes concernant la sécurité au travail ont été présentées. Le Conseil a tranché 8 demandes de ce genre, mais il n'en a agréé aucune.

Le Conseil a en outre été saisi de 5 demandes diverses.

Transport routier

Le secteur du transport routier comprend des entreprises interprovinciales de transport par camion ou par autobus, des services de camions blindés, certaines entreprises de messageries et de déménagement et des entreprises connexes. Cette année, le Conseil a été saisi de 220 affaires de ce secteur, contre 322 l'an dernier, ce chiffre comprenant toutefois 109 plaintes connexes.

Il y a eu une légère diminution des activités de syndicalisation, 65 demandes d'accréditation ayant été présentées, contre 73 l'an dernier. Le Conseil en a tranché 59 et en a agréé 31.

Le nombre de plaintes -- il y en a eu 170 l'an dernier -- s'est établi à 70 cette année. Le chiffre de l'an dernier était anormalement élevé pour la raison mentionnée plus haut. Quatre des 106 plaintes réglées ont été agréées. Les 4 avaient été portées contre des employeurs.

Cette année, le Conseil a reçu 22 demandes concernant des ventes d'entreprises et 21 demandes de déclaration d'employeur unique; dans chaque cas, il s'agit d'un nombre jamais enregistré depuis 17 ans. Dans la première catégorie, le Conseil a agréé 4 des 15 demandes qu'il a tranchées; dans la seconde, il a agréé 3 des 18 demandes qu'il a réglées.

Le nombre de demandes se rapportant à de présumés grèves ou lock-out illégaux est passé de 2 qu'il était l'an dernier à 6 cette année. Le Conseil a statué sur 5 demandes; il en a agréé 2.

Vingt-sept demandes de révision ont été présentées. Le Conseil a agréé 14 des 32 demandes qu'il a tranchées.

Le Conseil a été saisi de 6 demandes de révocation. Il en a réglé 7 et agréé 4.

Une seule demande ayant trait à la sécurité au travail a été reçue. Le Conseil a rejeté la seule demande sur laquelle il a statué.

Deux demandes diverses ont été présentées.

Chemins de fer

Cette année, 69 demandes ont émané du secteur des chemins de fer, une hausse de 6 par rapport à l'an dernier. Il s'agit du nombre le plus élevé enregistré depuis l'établissement du Conseil, il y a 17 ans.

Le nombre de plaintes émanant de ce secteur est également digne de mention, puisqu'il représente un niveau jamais atteint jusqu'ici, soit 42, contre 33 l'an dernier. Cette année, il en a tranché 30, dont une seule, portée contre un syndicat, a été agréée.

Quatre demandes concernant de présumées grèves illégales ont été reçues cette année; il n'y en avait eu aucune l'an dernier. Elles ont toutes été agréées.

Cette année, le Conseil a été saisi de 14 demandes ayant trait à des questions de sécurité au travail. Presque la moitié des demandes de ce genre que reçoit le Conseil proviennent du secteur des chemins de fer. Cependant, seulement 2 des 17 demandes réglées ont été agréées.

Le Conseil a reçu 8 demandes de révision; il a agréé la moitié des 8 sur lesquelles il a statué.

L'unique demande concernant une vente d'entreprise est en instance.

Navigation

Le volume d'affaires provenant du secteur de la navigation a atteint son niveau le plus bas en 14 ans.

Les activités de syndicalisation ont diminué cette année; 12 demandes d'accréditation ont été reçues, contre 17 l'an dernier. Le Conseil a statué sur 13 demandes, et il en a agréé 8.

Les 10 plaintes de pratique déloyale de travail reçues représentent une hausse de 1 par rapport à l'an dernier. Le Conseil en a réglé 10, mais n'en a agréé aucune.

Le Conseil a été saisi de 4 demandes de révision et en a tranché 5, dont 3 ont été agréées.

Le Conseil a rejeté 1 des 2 demandes de révocation qui lui ont été présentées.

Il a reçu 3 demandes ayant trait à des ventes d'entreprises. Il a réglé 4 demandes de ce genre, dont 3 ont été agréées.

L'unique demande concernant une grève illégale est en instance.

Banques

Ce secteur ne comprend que les banques à charte fédérale et exclut normalement les sociétés de fiducie, les caisses d'épargne et de crédit et les sociétés de financement. Le nombre de demandes reçues cette année (16) est le plus bas jamais enregistré en 14 ans.

Au chapitre des activités de syndicalisation, le Conseil a reçu 1 demande d'accréditation. Il a statué sur 2 demandes de ce genre, dont 1 a été agréée.

Pour la cinquième année consécutive, le nombre de demandes de révocation a continué d'être supérieur à celui des demandes d'accréditation. Cinq demandes ont été présentées cette année. Le Conseil a agréé 7 des 8 demandes qu'il a tranchées.

Le nombre de plaintes a continué de diminuer, 2 demandes seulement ayant été reçues au cours de l'année à l'étude. Quatre plaintes ont été classées à la suite de leur retrait par les plaignants.

Le Conseil a reçu 3 demandes de révision et a agréé les 3 demandes sur lesquelles il a statué.

Le Conseil n'a tranché aucune des 5 demandes concernant les droits de successeur.

Radiodiffusion et télévision

Ce secteur regroupe la radio, la télévision, la câblodistribution et les entreprises connexes. Soixante-neuf demandes ont été présentées cette année, une hausse de 3 par rapport à l'an dernier.

Il n'y a rien de particulier à signaler quant aux genres de demandes reçues. Le niveau des activités de syndicalisation est demeuré à peu près normal, 15 demandes d'accréditation ayant été présentées cette année; l'an dernier, il y en avait eu 2 de plus. Sur les 14 demandes que le Conseil a réglées, il en a agréé 11.

Le nombre de plaintes déposées (22) est également inférieur de 2 à celui de l'an dernier. Le Conseil a tranché 21 plaintes, mais il n'en a agréé aucune.

Le nombre de demandes concernant des grèves ou lock-out illégaux a accusé une baisse après avoir augmenté pendant trois ans. Cette année, le Conseil a reçu 2 demandes ayant trait à des lock-out illégaux et

1 demande relative à une grève illégale. Au cours de l'exercice précédent, il avait reçu 6 demandes du genre. Il a agréé 1 des 3 demandes sur lesquelles il a statué.

Dix-huit demandes de révision ont été présentées. Le Conseil a agréé 9 des 17 demandes qu'il a tranchées.

Le Conseil a reçu 4 demandes de révocation; il a statué sur 5 demandes et en a agréé 3.

Il a reçu 1 demande concernant une vente d'entreprise et a tranché 2 demandes de ce genre.

La seule demande de déclaration d'employeur unique qui a été reçue est en instance.

Une affaire ayant trait à la sécurité au travail est en instance.

Quatre demandes diverses ont été présentées.

Communications

Le secteur des communications comprend les employeurs exploitant des sociétés télégraphiques ou téléphoniques ainsi que des sociétés de télégraphie outre-mer. Le volume d'affaires émanant de ce secteur a atteint son plus bas niveau en 16 ans, bien que le nombre de demandes d'accréditation soit passé de 1 qu'il était l'an dernier à 5 cette année. Le Conseil a agréé 2 des 3 demandes qu'il a réglées.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail est le plus bas depuis 15 ans, seulement 3 ayant été déposées. L'an dernier, le Conseil en avait reçu 8. Il a agréé 1 plainte portée contre un employeur.

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil a en outre reçu 1 demande de révision et il a agréé 1 demande de ce genre.

Sociétés d'État

Cette catégorie regroupe les sociétés d'État qui n'ont pas été classées dans les autres secteurs. Elle comprend entre autres la Société canadienne des postes, la Société canadienne d'hypothèques et de logement et le Centre national des arts.

Le volume d'affaires émanant de ce secteur a continué de grimper, 1 306 demandes ayant été reçues cette année, contre 165 l'an dernier. L'augmentation enregistrée au cours des trois dernières années est attribuable aux activités mettant en cause la Société canadienne des postes.

La hausse de 690 % du volume d'affaires provenant de ce secteur découle directement des 1 272 plaintes de pratique déloyale de travail reçues, dont 1 200 ont été déposées contre le Syndicat des postiers du Canada à la suite de la fusion des unités de négociation à la Société des postes. Seulement 39 plaintes provenaient de ce secteur l'an dernier. Le Conseil a réglé 77 plaintes cette année, mais il n'en a agréé qu'une, qui avait été portée contre un employeur.

Exception faite de ce qui est signalé plus haut, il n'y a rien d'exceptionnel à relever en ce qui concerne les affaires provenant de ce secteur. Les activités de syndicalisation ont donné lieu à 3 demandes d'accréditation; l'an dernier, le Conseil en avait reçu 2. Trois demandes ont été tranchées, mais une seule a été agréée.

Le nombre de demandes de révision est passé de 12 à 18. Le Conseil a agréé 9 des 17 demandes qu'il a réglées.

Deux demandes de révocation ont été présentées, contre une l'an dernier. Une demande a été classée à la suite de son retrait par le requérant.

Le Conseil a reçu 2 demandes concernant des grèves illégales, mais elles ont été retirées.

Une demande se rapportant à une vente d'entreprise a été reçue cette année. Il s'agit d'une baisse considérable en comparaison des 80 que le Conseil avait reçues l'an dernier et dont 79 avaient trait au franchisage d'une partie des opérations de la Société des postes. Le Conseil a agréé 2 des 8 demandes qu'il a tranchées.

Trois demandes concernant la sécurité au travail ont été présentées, puis retirées.

Cette année, cinq demandes diverses ont également été présentées.

Grains et provendes

Ce secteur comprend divers élévateurs, minoteries, entreprises de nettoyage des grains et usines d'aliments. Cette année, 18 demandes ont été présentées au Conseil, contre 13 l'an dernier.

Les activités de syndicalisation ont donné lieu à la présentation de 4 demandes d'accréditation, une hausse de 1 par rapport au dernier exercice. Le Conseil a agréé les 2 demandes qu'il a tranchées.

Deux plaintes seulement ont été déposées et elles ont été retirées.

Le Conseil a agréé la seule demande qu'il a reçue concernant une présumée grève illégale.

Il a été saisi de 5 demandes de révision, il en a réglé 6 et en a agréé 5.

Les 2 demandes qui ont été présentées à l'égard de ventes d'entreprises ont été agréées.

La seule demande de déclaration d'employeur unique dont il a été saisi est en instance.

Les 2 demandes qui ont été présentées à l'égard de la sécurité au travail sont en instance.

Le Conseil a agréé l'unique demande qu'il a reçue d'un syndicat à l'égard des droits de successeur.

Débardage

Le volume d'affaires provenant de ce secteur a atteint son niveau le plus bas en quatre ans, 31 demandes ayant été reçues. Le nombre de demandes d'accréditation (9) est cependant supérieur à ce qu'il était l'an dernier. Le Conseil a statué sur 3 demandes et il en a agréé 2.

Les 9 plaintes déposées cette année représentent le nombre le plus bas que ce secteur a enregistré au cours des sept dernières années. Le Conseil a réglé 6 plaintes, mais il n'en a agréé aucune.

Les 2 demandes qui ont été présentées à la suite de grèves illégales ont été agréées.

Le Conseil a été saisi de 5 affaires ayant trait à la sécurité au travail. Il a agréé 2 des 6 demandes qu'il a tranchées.

Sur les 6 demandes de révision qu'il a reçues cette année, le Conseil en a tranché 4, mais il n'en a agréé aucune.

Nord du Canada

Cette catégorie regroupe les employeurs qui exploitent une entreprise dans les territoires, mais qui n'ont pas été classés dans les autres secteurs.

Le nombre de demandes présentées est passé à 28, une augmentation de 4 par rapport au dernier exercice. Une augmentation des activités de syndicalisation a entraîné 19 demandes d'accréditation, contre 13 l'an dernier. Le Conseil a tranché 18 demandes et en a agréé 12.

La seule demande de révocation présentée a subséquemment été retirée.

Une plainte a été déposée cette année. Le Conseil en a tranché 4, mais il n'en a agréé aucune.

L'unique demande se rapportant à une grève illégale est en instance.

La seule demande de déclaration d'employeur unique reçue a plus tard été retirée.

Le Conseil a reçu 4 demandes de révision; il a agréé 3 des 4 demandes qu'il a réglées.

La seule affaire concernant les droits de successeur que le Conseil a reçue est en instance.

Divers employeurs

Font partie de cette catégorie les autres types d'employeurs, tels que les conseils autochtones et les mines d'uranium. Cette année, 20 affaires ont émané de ce secteur. Le Conseil a reçu et tranché 7 demandes d'accréditation, dont il en a agréé 3.

Onze plaintes ont été déposées, soit le nombre le plus bas en six ans. Sur les 11 plaintes réglées par le Conseil, une seule, portée contre un employeur, a été agréée.

La seule demande de révision reçue a été rejetée.

Le Conseil a été saisi d'une demande visant à obtenir l'autorisation de modifier les conditions d'emploi de certains employés pendant la période de «gel» qui entre en vigueur lorsqu'une demande d'accréditation est à l'étude. Le Conseil a agréé la demande.

Compétence non fédérale

Le Conseil a reçu 2 demandes d'accréditation qu'il a jugées ne pas être de son ressort.

Lorsqu'une partie ne sait pas si un employeur relève de la compétence provinciale ou de la compétence fédérale, elle adresse parfois sa demande au conseil provincial et au conseil fédéral des relations du travail, en demandant que l'un ou l'autre tranche l'affaire.

Tableaux statistiques

Les tableaux figurant aux pages qui suivent donnent plus de détails au sujet du volume de travail et des activités du Conseil.

Les données historiques peuvent différer légèrement des chiffres figurant dans les rapports annuels antérieurs en raison des ajustements apportés aux statistiques.

Tableau 1A	Demandes reçues par genre d'affaire et par région
Tableau 1B	Demandes reçues par genre d'affaire et par province/ territoire
Tableau 2	Demandes tranchées par genre d'affaire et par région
Tableau 3	Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées
Tableau 4	Genre d'affaires reçues par secteur d'activité
Tableau 5	Genre d'affaires tranchées par secteur d'activité
Tableau 6	Demandes d'accréditation tranchées par secteur d'activité
Tableau 7	Taille des unités de négociation accréditées
Tableau 8	Demandes de révision tranchées par secteur d'activité
Tableau 9	Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs et tranchées par secteur d'activité
Tableau 10	Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats et tranchées par secteur d'activité
Tableau 11	Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité
Tableau 12	Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal qui ont été tranchées par secteur d'activité
Tableau 13	Nombre de jours d'audience par région
Tableau 14	Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire

Tableau 1A

Demandes reçues par genre d'affaire et par région en 1989-1990

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	8	13	38	13	9	29	110
Accréditation	6	21	48	26	26	48	175
Déclaration d'employeur unique	1	0	5	8	3	14	31
Révocation	3	1	7	7	2	4	24
Droits du successeur	1	1	0	5	1	1	9
Vente d'entreprise	3	1	8	9	2	14	37
Détermination de l'existence de la convention collective/employé visé	0	2	3	1	1	0	7
Changement technologique	0	0	0	0	0	0	0
Imposition d'une première convention	0	0	0	1	0	0	1
Arrêt de travail/lock-out illégal	3	3	8	3	1	4	22
Pratique déloyale de travail	8	176	395	721	90	95	1485
Sécurité	2	1	14	6	3	3	29
Divers	0	0	1	5	0	1	7
Total	35	219	527	805	138	213	1937

Tableau 1B

Demandes reçues par genre d'affaire et par province/territoire en 1989-1990

	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève/ Lock-out	Vente d'entr.	Empl. unique	Div.	Total
C.-B.	30	25	3	93	4	14	13	5	187
Alb.	11	1	1	78	-	-	1	-	92
Sask.	6	1	-	5	1	-	-	1	14
Man.	5	7	1	6	-	-	1	4	24
Ont.	32	21	10	730	6	14	10	21	844
Qué.	50	38	7	395	8	8	5	18	530
T.-N.	10	5	-	5	-	1	-	-	21
Î.-P.-É.	1	-	-	1	-	-	-	-	2
N.-É.	8	3	1	125	1	-	-	3	141
N.-B.	2	5	-	45	2	-	-	1	54
T.N.-O.	11	3	-	2	-	-	1	-	17
Yukon	9	1	1	-	-	-	-	-	11
Total	175	110	24	1485	22	37	31	53	1937

* Plaintes de pratique déloyale de travail

Tableau 2

Demandes tranchées par genre d'affaire et par région en 1989-1990

	Capitale nationale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	8	16	38	16	8	20	106
Accréditation	5	15	44	25	22	40	151
Déclaration d'employeur unique	0	0	8	6	0	8	22
Révocation	1	1	11	7	3	4	27
Droits du successeur	2	1	1	0	0	1	5
Vente d'entreprise	3	2	7	8	3	10	33
Détermination de l'existence de la convention collective/employé visé	1	4	3	4	1	2	15
Changement technologique	0	0	1	0	2	0	3
Imposition d'une première convention	0	0	0	1	0	0	1
Grève/lock-out illégal	3	3	6	3	0	4	19
Pratique déloyale de travail	9	29	104	174	18	46	380
Sécurité	4	0	16	5	6	5	36
Divers	2	1	1	2	1	1	8
Total	38	72	240	251	64	141	806

Tableau 3

Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées en 1989-1990

Genre d'affaire	Reportées de 1988-1989	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1990-1991
Révision	70	110	53	33	20	106	74
Accréditation	64	175	89	22	40	151	88
Déclaration d'employeur unique	29	31	3	4	15	22	38
Révocation	11	24	17	9	1	27	8
Droits du successeur	2	9	4	0	1	5	6
Vente d'entreprise	112	37	14	5	14	33	116
Détermination de l'existence de la convention collective/ employé visé	22	7	9	3	3	15	14
Changement technologique	3	0	0	2	1	3	0
Imposition d'une première convention	-	1	-	1	-	1	-
Grève/lock-out illégal	0	22	12	0	7	19	3
Pratique déloyale de travail	260	1485	12	178	190	380	1365
Sécurité	19	29	4	10	22	36	12
Divers	7	7	3	2	3	8	6
Total	599	1937	220	269	317	806	1730

Tableau 4

Genre d'affaires reçues par secteur d'activité en 1989-1990

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève/ Lock-out	Vente d'entr.	Empl. unique	Div.	Total
Transport aérien	33	15	4	41	2	7	7	8	117
Banques	1	3	5	2	0	0	0	5	16
Radiodiffusion et télévision	15	18	4	22	3	1	1	5	69
Communications	5	1	0	3	0	0	0	0	9
Sociétés d'État	3	18	2	1272	2	1	0	8	1306
Grains et provendes	4	5	0	2	1	2	1	3	18
Débardage	9	6	0	9	2	0	0	5	31
Chemins de fer	0	8	0	42	4	1	0	14	69
Transport routier	65	17	6	70	6	22	21	3	220
Navigation	12	4	2	10	1	3	0	0	32
Nord du Canada	19	4	1	1	1	0	1	1	28
Divers	7	1	0	11	0	0	0	1	20
Non fédéral	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	175	110	24	1485	22	37	31	53	1937

* Plaintes de pratique déloyale de travail

Tableau 5

Genre d'affaires tranchées par secteur d'activité en 1989-1990

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève/ Lock-out	Vente d'entr.	Empl. unique	Div.	Total
Transport aérien	24	8	3	31	2	1	1	11	81
Banques	2	3	8	4	0	0	0	0	17
Radiodiffusion et télévision	14	17	5	21	3	2	0	5	67
Communications	3	1	0	8	0	1	0	3	16
Sociétés d'État	3	17	1	77	2	8	1	17	126
Grains et provendes	2	6	0	2	1	2	0	1	14
Débardage	3	4	1	6	2	0	1	6	23
Chemins de fer	1	8	0	30	4	0	0	17	60
Transport routier	59	32	7	176	5	15	18	6	318
Navigation	13	5	1	10	0	4	0	0	33
Nord du Canada	18	4	1	4	0	0	1	0	28
Divers	7	1	0	11	0	0	0	2	21
Non fédéral	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Total	151	106	27	380	19	33	22	68	806

* Plaintes de pratique déloyale de travail

Tableau 6

Demandes d'accréditation tranchées par secteur d'activité en 1989-1990

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	16	5	3	24	2	3
Banques	1	1	0	2	0	0
Radiodiffusion et télévision	11	0	3	14	0	0
Communications	2	1	0	3	2	0
Sociétés d'État	1	1	1	3	0	0
Grains et provendes	2	0	0	2	0	0
Débardage	2	1	0	3	0	1
Chemins de fer	0	1	0	1	0	0
Transport routier	31	7	21	59	8	8
Navigation	8	3	2	13	0	0
Nord du Canada	12	2	4	18	1	4
Divers	3	0	4	7	0	0
Non fédéral	0	0	2	2	0	0
Total	89	22	40	151	13	16

Tableau 7

Taille des unités de négociation accréditées en 1989-1990

Nombre d'employés	Nombre de demandes	%	% Cumulatif
0/10	20	22.5	22.5
11/20	16	18.0	40.4
21/30	15	16.9	57.3
31/40	5	5.6	62.9
41/50	9	10.1	73.0
51/60	2	2.2	75.3
61/70	6	6.7	82.0
71/100	4	4.5	86.5
101/130	3	3.4	89.9
131/160	4	4.5	94.4
161/190	0	0.0	94.4
191 et plus	5	5.6	100.0
Total	89	100.0	

Total des employés visés: 6786
Taille médiane des unités: 25 employés
Employés nouvellement syndiqués: 4897
Employés déjà syndiqués 1889

Tableau 8

Demandes de révision tranchées par secteur d'activité en 1989-1990

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues
Transport aérien	2	4	2	8	1
Banques	3	0	0	3	0
Radiodiffusion et télévision	9	3	5	17	2
Communications	1	0	0	1	0
Sociétés d'État	9	8	0	17	3
Grains et provendes	5	1	0	6	0
Débardage	0	1	3	4	2
Chemins de fer	4	3	1	8	1
Transport routier	14	10	8	32	6
Navigation	3	1	1	5	0
Nord du Canada	3	1	0	4	0
Divers	0	1	0	1	0
Total	53	33	20	106	15

Tableau 9

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs et tranchées par secteur d'activité en 1989-1990*

Secteur	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Entendues
Transport aérien	29	4	7	15	26	8
Banques	2	0	0	4	4	0
Radiodiffusion et télévision	22	0	2	18	20	5
Communications	1	1	4	0	5	2
Sociétés d'État	10	1	7	8	16	5
Grains et provendes	2	0	0	2	2	0
Débardage	1	0	0	0	0	0
Chemins de fer	7	0	1	2	3	0
Transport routier	52	4	4	39	47	16
Navigation	5	0	0	5	5	4
Nord du Canada	1	0	2	1	3	0
Divers	11	1	1	9	11	2
Total	143	11	28	103	142	42

* nombre d'affaires

Tableau 10

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats et tranchées par secteur d'activité en 1989-1990*

Secteur	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	12	0	4	1	5	3
Banques	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	0	0	1	0	1	1
Communications	2	0	1	2	3	0
Sociétés d'État	1262	0	10	51	61	2
Grains et provendes	0	0	0	0	0	0
Débardage	8	0	3	3	6	1
Chemins de fer	35	1	11	15	27	4
Transport routier	18	0	117	12	129	11
Navigation	5	0	2	3	5	2
Nord du Canada	0	0	1	0	1	0
Divers	0	0	0	0	0	0
Non fédéral	0	0	0	0	0	0
Total	1342	1	150	87	238	24

* nombre d'affaires

Tableau 11

Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité en 1989-1990*

Secteur	Article du Code 24(4)	37	50a)	50b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Transport aérien	2	10	2	1	-	27	3	13	-	58
Banques	-	-	-	-	-	2	-	1	-	3
Radiodiffusion et télévision	3	-	1	3	-	21	-	8	-	36
Communications	-	2	-	-	-	1	-	1	-	4
Sociétés d'État	-	1003	1	-	-	12	261	252	2	1531
Grains et provendes	-	-	-	-	-	2	-	1	-	3
Débardage	-	4	-	-	4	3	3	-	1	15
Chemins de fer	-	35	-	-	-	8	-	1	-	44
Transport routier	9	15	-	-	-	50	2	19	1	96
Navigation	4	4	-	-	-	5	1	-	-	114
Nord du Canada	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2
Divers	-	-	-	-	-	11	-	2	-	13
Total	18	1073	4	4	4	143	270	299	4	1802

*nombre de présumées violations, et non d'affaires

Tableau 12

Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal qui ont été tranchées par secteur d'activité en 1989-1990

Secteur	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	2	2	0	0	2	2
Banques	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	3	1	0	2	3	2
Communications	0	0	0	0	0	0
Sociétés d'État	2	0	0	2	2	1
Grains et provendes	1	1	0	0	1	1
Débardage	2	2	0	0	2	0
Chemins de fer	4	4	0	0	4	4
Transport routier	6	2	0	3	5	2
Navigation	1	0	0	0	0	0
Nord du Canada	1	0	0	0	0	0
Total	22	12	0	7	19	12

Tableau 13

Nombre de jours d'audience par région en 1989-1990

Région	Nombre de jours
Atlantique	8
Québec	109
Ontario	114
Pacifique et Centre	60
Total	291

Tableau 14

Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire* en 1989-1990

Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues
Révision	29
Accréditation	21
Modification des conditions d'emploi	1
Déclaration d'employeur unique	11
Révocation	4
Vente d'entreprise	11
Droits du successeur	1
Détermination de l'existence de la convention collective/employé visé	5
Obstacle religieux	1
Arrêt de travail illégal	12
Plainte de pratique déloyale de travail	112
Autorisation d'intenter des poursuites	1
Sécurité	17
Total	226

* Les chiffres représentent le nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil a tenu une audience publique.

Relevé des dépenses pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1990
(comparées à celles de l'année ayant pris fin le 31 mars 1989)

	1990	1989
Traitements et salaires	5 520 307 $	4 495 102 $
Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	766 000	736 000
Transports et communications	873 680	791 111
Information	79 772	76 641
Services professionnels et spéciaux	508 713	510 536
Location	190 000	184 551
Achat de services de réparation et d'entretien	78 298	52 472
Services publics, fournitures et approvisionnements	150 053	150 030
Autres dépenses	22 857	18 574
Capital	146 057	125 005
Locaux fournis par le MTP	1 350 000	1 350 000
Émission de chèques par le MAS	10 000	10 000
Primes d'assurance versées par le SCT	124 000	106 000
Total des dépenses	9 819 737 $	8 606 022 $
Dépenses totales prévues par:		
Crédit n° 10, Ministère du Travail	7 569 737 $	6 393 144 $
Avantages sociaux	766 000	736 000
A.M.F. qui ont fourni des services sans frais	1 484 000	1 466 000
	9 819 737 $	8 595 144 $

Attesté:

Directeur général, Services de gestion intégrée

Approuvé:

Président